

برنامج مهارات الموجه الفني بالمعاهد الأزهرية

إعداد

أ. محمد أكرم حمدي

أ. خالد بكري

أ. سيد أحمد أبو العزم

أ. إيمان أنور أحمد

د. ابتسام عبد التواب عبد اللطيف

توجيه

السيد صاحب الفضيلة وكيل الأزهر الشريف

فضيلة الشيخ / صالح عباس

السيد صاحب الفضيلة رئيس قطاع المعاهد الأزهرية

فضيلة الشيخ / علي خليل

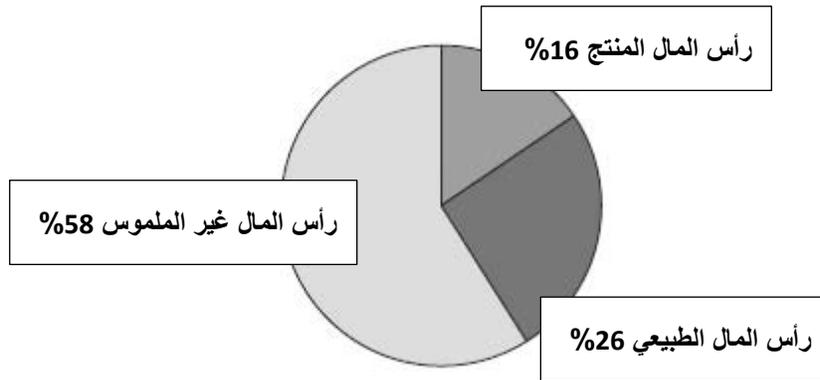
إشراف

الأستاذ الدكتور/ مدير عام التعليم الثانوي بقطاع المعاهد الأزهرية

الأستاذ الدكتور / حمدي زكي طعيمة

مقدمة:

دلت دراسة للبنك الدولي عام 2008 م أن الدول الغنية غنية ليس بثرواتها الطبيعية ولا بمنتجاتها المصنعة ولكنها غنية برأس مالها البشري، فهي لم تحقق غناها إلا بفضل مهارات شعوبها وخبراتها وجودة المؤسسات التي تدعم نشاطها.



المصدر تقرير البنك الدولي: أين تكمن ثروة الأمم؟ قياس رأس المال للقرن الحادي والعشرين، ترجمة مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية ط1 2008 م، ص: 13.

حصص إجمالي الثروة في الدول ذات الدخل المنخفض لعام 2000م على مستوى العالم

من الشكل السابق يتضح أن معظم الثروة تتركز في رأس المال غير المنظور وهو عبارة عن الجهد البشري (الثروة البشرية) والقوى الناعمة للبلاد (حظها من الثقافة والتكنولوجيا والنظم الحديثة في الإدارة وحقوق الإنسان والقوة السياسية الخارجية والداخلية...إلخ).

إن معنى ذلك أن عقل الإنسان ومستوى تعليمه ومهاراته هي معيار التقدم والرفاهية، وأيضا العامل المؤثر في تحقيقهما في القرن الحادي والعشرين.

وهو ما أكدته تقارير التنمية البشرية للأمم المتحدة على أن تنمية الإنسان هي العنصر الحاسم في تحقيق التنمية الشاملة، فكل صور التنمية تسعى لتوسيع خيارات البشر، وأحد هذه الخيارات هو زيادة الدخل

(الوصول للدخل) لكنه ليس نهاية الخيارات، إن كل مساعي الإنسان تهدف إلى أن يحيا حياة جيدة، ولقد أجمل التقرير المشار إليه هذه العناصر في تعريفه للتنمية البشرية في أنها " توسيع خيارات الناس: والاختيارات الأهم تتمثل في أن يعيشوا عمر أطول ويتعلمون ويحصلون على الموارد التي تضمن لهم مستوى لائق من المعيشة، وهناك خيارات إضافية تشمل الحرية السياسية وضمان حقوق الإنسان واحترام الخصوصية الشخصية".

وبنظرة متفحصة نجد أن التعليم قاسما مشتركا في كل الاختيارات فبالتعلم يحافظ الإنسان على صحته من الأمراض وبذلك يزداد العمر المتوقع له، وبالتعليم يستطيع الحصول على عمل يوفر له مستوى لائق من الحياة وبالتعليم يعرف حقوقه وواجباته فيحافظ على حقوق الإنسان ويمارس حقه السياسي بوعي ويحافظ على خصوصيته من الاختراق، إن التعليم هو مفتاح التنمية في القرن والواحد والعشرين والأمة الإسلامية هي أمة " اقرأ" وبالتالي فالتعليم فيها له مكانة عالية، ويحمل معلم الأزهر خصوصية أكثر من غيره لما للأزهر من مكانة علمية لا تضاهيها مؤسسة أخرى فهو منارة العلم أكثر من ألف عام وسيظل كذلك بإذن الله تعالى، ومن ثم فالمعلم المنفذ لهذا التعليم هو أيضا له مكانة عالية ويقع عليه عبء كبير في تحقيق التنمية، وبما أن المعلم في حاجة دائمة لمن يعلمه ويرشده ويسانده فإن الموجه مسؤول مسؤولية كبيرة عن تنمية هذا المعلم والوصول به للمستوى المطلوب لتحقيق التنمية المجتمعية الشاملة؛ لذلك جاء هذا البرنامج كميسر لعمل الموجه ومرشد له لتحقيق التنمية المنشودة.

مع تحيات فريق العمل

وصادق أمنياته لموجهي ومعلمي الأزهر

الشريف بدوام التوفيق والتميز

الهدف العام للبرنامج

إكساب الموجه الفني معارف ومهارات التوجيه الفني بما يمكنه من ممارسة عمله بكفاءة وفاعلية إسهاما في رفع كفاءة التعليم الأزهري قبل الجامعي والإعداد الجيد للطالب الأزهري المعاصر.

الخطه الزمنية للبرنامج

سته أيام تدريبية

كل يوم سته ساعات تدريبية مقسمة إلى ثلاث محاضرات

المحاضرة الأولى 9 - 11 ص

المحاضرة الثانية 11,15 - 1,15 ظ

المحاضرة الثالثة 1,30 - 3,30 ظ

الخطه التدريبية للبرنامج

اليوم الأول: دور الموجه في التنمية المهنية والاحتياجات التدريبية للمعلمين.

اليوم الثاني: الإطار العام لعملية التوجيه الفني.

اليوم الثالث: أخلاقيات مهنة التعليم والإعداد الجيد للدرس.

اليوم الرابع: التخطيط والزيارة والملاحظة الصفية.

اليوم الخامس: تقييم أداء المعلمين.

اليوم السادس: فنيات كتابة التقرير والعروض العملية للمشاركين.

اليوم الأول

التنمية المهنية والاحتياجات التدريبية

أهداف اليوم الأول:

بنهاية اليوم التدريبي يكون المتدرب قادرا على أن:

- 1) يذكر مفهوم التنمية المهنية.
- 2) يحدد إيجابيات تنمية القادة للأفراد.
- 3) يذكر مفهوم رأس المال الفكري.
- 4) يتعرف على أحد نماذج رأس المال الفكري.
- 5) يطبق نموذج رأس المال الفكري على عمله كموجه.
- 6) يتعرف أنواع برامج التنمية المهنية.
- 7) يستنتج مبررات التنمية المهنية.
- 8) يحدد أهداف التنمية المهنية.
- 9) يعدد مجالات التنمية المهنية للمعلمين.
- 10) يستنتج متطلبات تفعيل برامج التنمية المهنية للمعلمين.
- 11) يناقش آليات التنمية المهنية للمعلم.
- 12) يحدد عوامل تنمية المهارات المهنية الناجحة.
- 13) يذكر أساليب التنمية المهنية.
- 14) يناقش معوقات التنمية المهنية للمعلمين.
- 15) يناقش دور الموجه في التنمية المهنية للمعلمين.
- 16) يستنتج مراحل تنفيذ التنمية المهنية.
- 17) يتذكر مفهوم التدريب كأحد أساليب التنمية المهنية.
- 18) يناقش أهمية التدريب.
- 19) يستنتج مفهوم الاحتياج التدريبي.
- 20) يتذكر أنواع الاحتياجات التدريبية.
- 21) يعدد مداخل تحديد الاحتياج التدريبي.

22) يمارس بناء الخطة التدريبية.

23) يصف كيفية تصميم الجلسة التدريبية.

1 - مفهوم التنمية المهنية للمعلم:

عملية تحسين مستمرة لمساعدة المعلم علي بلوغ معايير عالية الجودة للإنجاز الأكاديمي وتؤدي إلي زيادة قدرة جميع أعضاء مجتمع التعلم علي السعي نحو التعلم مدى الحياة.

هي تلك العملية المنهجية التي تهدف إلي رفع مستوى كفاءة عضو هيئة التدريس وإكسابه المعارف والمهارات والقيم اللازمة لتطوير أدائه إلي الأفضل، من خلال مجموعة من السياسات و البرامج و الممارسات.

المنهجية (Methodology): هي منظومة تضع المبادئ التوجيهية لحل مشكلة ما، ذات مكونات منها الأطوار والمهام والطرق والأساليب والأدوات.

والمقصود هنا أن عملية التنمية المهنية عملية علمية تتبع خطوات المنهج العلمي في التفكير والتطبيق.

2 - أ - إيجابيات تنمية القادة للأفراد:

- 1) عندما يتمكن القائد من مهارات القيادة يزيد من إمكانيات مؤسسته بشكل أكبر.
- 2) تتطلب تنمية الآخرين مستوى عالياً جداً من النضج، والمهارة لدى القائد.
- 3) عدم الوعي بضرورة تنمية الأفراد وإتقانها يسبب المشكلات لبعض القادة ويمنع كثيراً منهم من متابعة تنمية الأفراد العاملين معهم.

2 - ب - المزايا الإيجابية الرئيسية التي تعود على القيادة من تنمية الأفراد:

- 1- تنمية الأفراد تميز القائد المتطور المتجدد عن معظم القادة الآخرين.
- 2- تنمية الأفراد تضمن استمرار النمو في المؤسسة.
- 3- تنمية الأفراد تمكن الآخرين من الوفاء بمسؤولياتهم القيادية.
- 4- تنمية الأفراد تعطي الفرصة للقادة للقيادة بشكل أوسع.
- 5- تنمية الأفراد تولد إنجازاً شخصياً عظيماً.

3 - مفهوم رأس المال الفكري:

من أقوال اليابانيين: نحن أمة ثروتها فوق أرجلها وشعوب العالم ثروتها تحت أرجلها، نحن أمة عرفت أن عقل الإنسان هو رأس مالها وهو المصدر الرئيس للثروة فقدسته واحترمته وسعت لبنائه.

مفهوم رأس المال الفكري: يُعرف تحويل المعرفة (المادة الخام) إلى شيء ما أكثر قيمةً (منتج معرفي) بالأصول الفكرية أو رأس المال الفكري.

والمواد الخام يمكن أن تكون:

1- مادية: فمثلاً معرفة تركيبة الكوكا كولا أصل فكري يحول مقداراً من السكر والماء وثاني أكسيد الكربون ومكسبات الطعم يساوي قروشاً قليلةً إلى شيء تدفع أضعاف ذلك ثمناً له.

2- معنوية غير ملموسة: مثل المعلومات، فالمحامي مثلاً يأخذ حقائق قضية ما (مواد خام) ثم يحولها باستخدام معرفته للقانون (أصل فكري) لينتج رأياً أو مرافعة قانونية (مُخرج له قيمة أعلى من حقائق القضية).

ومن أهم الأصول المعنوية المعلم الذي يمثل أهم رأس مال فكري في المجتمع ويوجه فلذة أكباد المجتمع مما يبني للمجتمع نهضته، والموجه هو المسؤول عن توجيه وتدريب وإرشاد المعلم المسؤول بدوره عن رأس المال الفكري للمجتمع ككل.

ويعرف رأس المال الفكري للمؤسسة بانه: مجموع رأس مالها البشري (الموهبة) + رأس مالها الهيكلي (الملكية الفكرية، المنهجيات، البرمجيات، النواتج المعرفية الاصطناعية) + رأس مالها من العملاء (الطلاب المتفوقين).

تعريف رأس المال الفكري:

أوجد إدفينسون Edvinsson في عام 1997 تعريف رأس المال الفكري على أنه: امتلاك المعرفة، والخبرة التطبيقية، والتكنولوجيا التنظيمية والعلاقة بالعميل والمهارات المهنية، التي تعطي تفوق تنافسي.

4 - نماذج رأس المال الفكري:

نموذج (Patricia Ordonez de Pablos :2003)

وفقاً لهذا النموذج فإن رأس المال الفكري يشمل ما يلي:

أ- رأس المال البشري: ويتكون من ستة أجزاء رئيسة هي:

1- ملف العاملين

2- مستوى التعلم يتضمن البنية الأكاديمية للموظفين وخبراتهم: نسبة المتميزين إلى غيرهم، حملة الدكتوراه، عدد المكافآت، عدد خطط تطوير الكفاءات، الخبرات الدولية (السفر للخارج)،... إلخ

3- التدريب Training:

4- الانتماء والتحفيز: Commitment and Motivation يتضمن نوعين من المؤشرات

أ. المؤشرات التي تتعلق بالانتماء تشمل مثلاً: متوسط الأقدمية، نسبة الموظفين الذين تعرضوا لعقوبات مختلفة

ب. المؤشرات التي تتعلق بالتحفيز فتشمل نسبة الموظفين الذين تمت ترقيتهم إلى عدد الموظفين الإجمالي، ونسبة الموظفين الذين يشعرون بتقدير واضح explicit recognition، نسبة الموظفين الذين يشعرون أن آراءهم تؤخذ بالحسبان

5- دوران العمالة: يتضمن بيانات عن المبتدئين والمستقلين من العمل ومعدل دوران العمال. (الخطة التدريسية)

6- النتائج: تظهر النتائج مدى ارتفاع معدل الرضا في العمل وتقاس بشكل عام بمؤشرات رضا العاملين

ب- رأس المال الهيكلي: ويتكون أيضاً من ستة أقسام رئيسة هي:

1. البنية التحتية.

2. البنية التحتية للمعرفة.

3. دعم المستهلك.

4. العمليات الإدارية.

5. الابتكار.

6. الجودة ومشروعات التحسين.

ج- رأس مال العملاء ويشمل أربعة مكونات هي: - ملف العملاء - تصور المستهلكين والمساهمين - الانتشار وشبكة العمل - كثافة التعاون والاتصال.

5 - تطبيق نموذج رأس المال الفكري على عملية التوجيه:

(ورشة عمل يقوم بها الموجهين)

6 - أنواع التنمية المهنية وبرامجها:

تختلف برامج التنمية المهنية باختلاف الهدف ومع تعدد الأهداف تتعدد أنواع التنمية المهنية وبرامجها ومنها:

- **برامج التأهيل:** تتمثل في المساعدة في تأهيل المعلم المستجد والمعلمين الذين يحملون مؤهلات غير تربوية، فتعقد لهم برامج أو دورات تساعدهم على الاطلاع على أساليب الأداء وطرق التدريس، والإبداع في استخدام الوسائل وفن توصيل المعلومة.
- **برامج العلاج:** تكون لوجود قصور في المعلمين سواء من الناحية الشخصية أو الفنية أو الإدارية أو التربوية.

7 - مبررات الاهتمام بالتنمية المهنية:

1. التجدد المعرفي المستمر والدائم والتقدم.
2. التقدم الكبير في مجال الاتصالات أدى إلي ان يكون العالم قرية صغيرة تنتقل فيها المعارف المستجدة بسرعة هائلة.
3. تعدد ادوار المعلم فبعد ان كان مصدر المعلومة اصبح موجه وميسر ومرشد وعلى ذلك ازداد احتياجه لتنوع استراتيجياته.
4. التطور السريع والمتلاحق في مجال استراتيجيات التدريس والتعلم مما يتطلب من المعلم مواكبة ذلك.
5. التوجه العالمي نحو التقيد بالجودة الشاملة للعملية التعليمية والاعتماد الأكاديمي في عملية التعلم.
6. مواكبة كل ما هو جديد ومتطور في العملية التعليمية وتطبيقه وفق المعايير الدولية.
7. محاولة تقليل الفجوة الكبيرة بين مستوى التعليم في مصر والمستوى العالمي.

8 - أهداف التنمية المهنية للمعلمين:

1. مواكبة التقدم العلمي والتطور التكنولوجي.
2. بناء قدرات التعلم الذاتي المستمر.
3. المساهمة في حل المشكلات التدريسية.
4. تكوين مجتمعات التعلم.

5. الربط بين النظرية والتطبيق.
6. رفع الكفاءة المهنية والأكاديمية.

9 - مجالات وأساليب تفعيل التنمية المهنية للمعلمين:

1. التطوير في مجال التخصص الأكاديمي.
2. أخلاقيات المهنة والعمل التربوي.
3. تقييم وتقويم المتعلمين.
4. مجال البحث العلمي.
5. تصميم وتطوير المناهج لتواكب العصر.
6. توظيف تقدم وسائل الاتصال في التعليم.
7. التقويم الذاتي والتطوير الذاتي.
8. مجال الأداء التدريسي.
9. مجال العلاقات الإنسانية في المجتمع المدرسي.

10 - متطلبات تفعيل برامج التنمية المهنية للمعلمين:

1. تحديد قائمة بمعايير معتمدة للتنمية المهنية لأداء المعلم واطلاعه عليها.
2. مراجعة عناصر تقويم الأداء الوظيفي للمعلم ليتماشى مع معايير التنمية المهنية.
3. التكامل بين مؤسسات إعداد المعلمين والأزهر لإعداد المعلم وتزويده بالتغذية الراجعة.
4. تحسين دافعية المعلمين نحو التدريب المستمر أثناء الخدمة من خلال توفير الحوافز المادية والمعنوية.
5. إنذار المعلمين المقصرين وإعطاءهم مهلة محدودة لتعويض القصور.

11 - آليات التنمية المهنية للمعلم:

- أولاً: التنمية المهنية للمعلم من خلال برامج التدريب والتطوير أثناء الخدمة.
- ثانياً: التنمية المهنية للمعلم من خلال آليات التطوير الذاتي.
- * التطوير الذاتي من خلال الحقايب التعليمية والتدريبية.
- * التطوير الذاتي من خلال التعليم المبرمج.

ثالثا : التنمية المهنية للمعلم من خلال التقنيات المعاصرة.

* التطوير الذاتي من خلال برمجيات الحاسوب.

* التطوير الذاتي من خلال التعليم الإلكتروني.

* التطوير الذاتي من خلال التعليم عن بعد.

12 - عوامل تنمية المهارات المهنية الناجحة:

كما حددتها عالمة النفس الأمريكية (كارين نيميث) في بحثها حول العوامل الأهم في تنمية المهارات المهنية الناجحة لأي مشروع تربوي.

1. خلق جو من المهنية والتعلم.
2. استخدام البيانات وكذلك مصالح العاملين في التخطيط للتنمية المهنية.
3. التشاور.
4. إعداد بيئة مناسبة للتعلم تشمل جميع الأركان وجميع الموظفين (بيئة عمل متوازنة للتنمية).
5. التشارك.

13 - أساليب التنمية المهنية للمعلمين:

1. الزيارات الصفية.
2. تبادل الزيارات.
3. الدروس النموذجية.
4. الحلقات النقاشية (ورش العمل).
5. الاجتماعات الفنية والإدارية.
6. الدورات التدريبية.
7. التنمية الذاتية.
8. الإنترنت.
9. أسلوب التدريس المصغر.
10. المحاضرة.
11. الندوة.
12. التدريس الفعال.

مثال: التدريس المصغر:-

هو موقف تدريسي مصغر يقوم به المتعلم المعلم يشبه الموقف التدريسي الحقيقي غير أنه يقل في مدة العرض وفي عدد المتعلمين ويركز في شرحه على هدف واحد أو مهارة واحدة ثم تكون هناك تغذية راجعة من قبل المتعلمين و المشرف لما قدمه من شرح للوقوف على جوانب القوة والضعف لتحسين أدائه.

14 - معوقات التنمية المهنية:

- 1- ضعف مستوى برامج التنمية المهنية.
 - 2- الخوف من التغيير ومعارضته.
 - 3- قلة المعلومات عن برامج التنمية المهنية.
 - 4- ضعف الحوافز المادية والمعنوية.
 - 5- غياب الرؤية المستقبلية لدى المخططين.
 - 7- عدم الرغبة في العمل الجماعي
- يجب أن يسعى المخططين التربويين والعاملين بالحقل التربوي للتغلب على هذه المعوقات.

15 - دور الموجه في التنمية المهنية:

- 1- الاطلاع على خطة وحدة التدريب والجودة بالمعهد ومطابقتها للاحتياجات التدريبية لمعلميه.
- 2- الإشراف على جدول اجتماعات أسرته وتفعيل هذه الاجتماعات
- 3- الاطلاع على جدول الدروس النموذجية وورش العمل والحصص التكاملية التي سيتم تنفيذها بالقسم على مستوى المدرسة والإدارة التعليمية.
- 4- استخدام وسائل تشجيع وتحفيز المعلمين المتميزين
- 5- طرق متابعة المعلمين الجدد ومتدني الأداء

مقترحات لتفعيل التنمية المهنية الموجهة الذاتية:

- 1- تعويد المعلم على كيفية تقدير حاجاته من خلال ممارسة البحوث الإجرائية.

2- تنمية مهارات المعلم في قراءة وتحليل التقارير والبيانات ونتائج طلابه وغيرها من مصادر المعلومات التي تعكس مؤشرات أداءه.

3- تشجيع المعلم على إجراء البحوث الإجرائية حول مشكلات من داخل المدرسة.

4- مقارنة المعلم أداءه بأداء زملاءه خلال الدروس النموذجية والتطبيقية.

16 - مراحل تنفيذ التنمية المهنية:

1. التقييم.

2. التخطيط.

3. التنفيذ.

17 - التدريب:

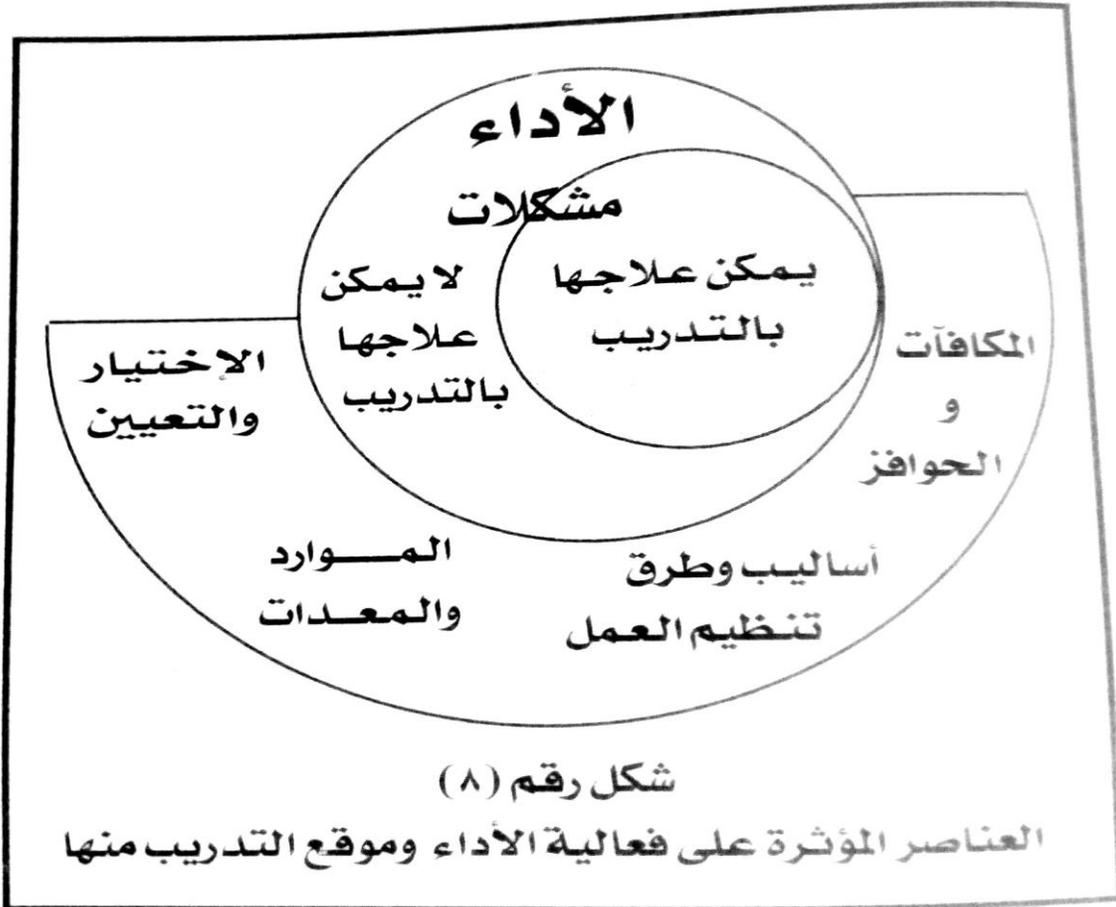
تزويد الفرد بالأساليب والخبرات والاتجاهات العملية والعلمية السليمة اللازمة لاستخدام المعارف والمهارات الحالية التي يمتلكها أو الجديدة التي يكتسبها في تقديم أفضل أداء ممكن في وظيفته الحالية، وبعده للقيام بالمهام الوظيفية المستقبلية وفق مخطط علمي لاحتياجاته التدريبية.

" عملية مخططة... محورها الفرد... تهدف إلى تنمية وتطوير مستوى نمطه الفكري... بما يؤدي إلى إحداث تطوير إيجابي في قدراته المعرفية والمهارية واتجاهاته وسلوكياته... لتلبية احتياجات حالية و/أو مستقبلية... يحتاجها الفرد والدور الذي يؤديه والمنظمة التي يعمل فيها بهدف رفع معدلات أداءه وإنتاجيته وتطوير نظم وأساليب العمل والارتقاء بها" وهو أيضاً " إحداث تغيير فكري عن طريق المعارف والمهارات والمسار الفكري. وبذلك يكون الإشباع الفكري المتحقق خلال التدريب = الفكر بعد التدريب - الفكر قبل التدريب "

النشاط الذي يبذل بهدف تزويد المتدربين بالمعارف والمهارات اللازمة لتنميتهم و صقل خبراتهم لرفع مستوى الأداء وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم وإهتماماتهم في الاتجاه المرغوب لصالح الفرد و المنظمة و المجتمع.

18 - أهمية التدريب:

يحتل التدريب موقعا هاما في تطوير فعالية أداء المؤسسة ككل كما يتضح من الشكل التالي:



المصدر: عبد الرحمن توفيق: " العملية التدريبية "، مرجع سابق، ص: 107.

وعليه فالتدريب هام لأنه:

- يساعد في تحقيق ميزة تنافسية.
- من أهم طرق الاستثمار في العنصر البشري.
- يساعد في زيادة جودة الخدمة.
- يساعد في تحقيق الكفاءة و الفاعلية في أداء المنظمات.

□ أيضا يساعد التدريب في:

- تعزيز مكامن القوة عند الأفراد (مثال ذلك البناء على المهارات التحليلية).
- في التغلب على عقبات شخصية (مثال ذلك الخوف من لقاء الجمهور).
- في التوصل إلى إمكانات المتدربين الكاملة من خلال التعلم المستمر (مثال ذلك تعلم استخدام الإنترنت في مجال العمل).
- بناء مهارات واختصاصات جديدة لكي يصبحوا أكثر فاعلية (مثال ذلك تطوير مهارات في الاتصالات المتطورة).
- إعدادهم لمسؤوليات جديدة (مثال ذلك اكتساب مهارة قيادية).
- توضيح أهداف الأداء والعمل في هذا السبيل (مثال ذلك: تعلم كيفية وضع أهداف واقعية).
- تحسين علاقة العمل بين المدير ومرؤوسيه المباشرين.
- تطوير فرق عمل أكثر إنتاجية.
- استخدام الموارد المؤسسية على نحو أكثر فاعلية.

تذكر أن:-

- التدريب في حد ذاته ليس هدفا الهدف الحقيقي هو تحسين الأداء.
- إذا أردت أن تعرف كم سيكلفك التدريب فعليك أن تعرف أولا كم سيكلفك الجهل به.

19 - مفهوم الاحتياج التدريبي:

مجموع التغييرات الواجب إحداثها في الفرد وخاصة بمعلوماته وخبراته وأدائه وسلوكه واتجاهاته لجعله لائقا لشغل وظيفة أعلى أو أداء اختصاصات وواجبات وظيفته الحالية بكفاءة أكبر .

هو الفجوة في الأداء بين ما ينبغي أن يكون وبين الأداء الفعلي على أرض الواقع، حيث أن لكل دور في المؤسسة مستوى مستهدف من الأداء، فإذا كانت مخرجات أداء الفرد في هذا المستوى المستهدف فلا توجد مشكلة، أما إذا كانت هذه المخرجات أقل من المستوى المستهدف كانت هناك مشكلة فجوة سالبة في

هذا الأداء وتحتاج إلى تحليل، أما إذا كانت المخرجات أعلى من المستهدف فهذه مشكلة أخرى ولكنها ليست في الاحتياج التدريبي ولكنها في تخطيط العمل والأداءات المطلوبة منذ البداية.

باختصار هو "نقص في مستوى القدرات المعرفية والمهارية والسلوكية، ينعكس في شكل فجوة أداء سالبة بين مستوى الأداء الفعلي والمستوى المستهدف (المخطط) في إطار الدور الوظيفي للفرد".

مفهوم تحديد الاحتياجات التدريبية:

هي عملية رصد وتحديد وتشخيص فجوة الأداء السالبة للفرد.

إن "تحديد الاحتياجات التدريبية هو الأداة الرئيسية التي يمكن من خلالها تحديد مجالات تطوير وتنمية أداء الأفراد من خلال العملية التدريبية، ومدى إمكانية معالجة مشكلات الأداء الحالية بالتدريب"، وإن أي خلل في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية يمكن أن يطيح بجميع الجهود المبذولة لرفع كفاءة العاملين بالمؤسسة، وبالتالي يضر بتقدم المؤسسة ككل وقد يهدد بقاءها، في حين أن إجراءه على الوجه الأمثل يضمن نسبة كبيرة من التقدم المنشود لها".

متى نلجأ للتدريب؟

يلجأ رئيس العمل إلى طلب التدريب عندما يلاحظ على أحد مرؤوسيه أنه:

1. يجد مشكلات في إنجاز عمله.
2. يشعر بالضجر والملل من العمل الرتيب.
3. يسبب احتكاكا بين أعضاء الفريق.
4. يتعثر في عمله بمهام معينة.

20 - أنواع الاحتياجات التدريبية:

1. الدولة: تضع الدولة أطرا عامة لأهدافها تستوحي منها كل مؤسسة في الدولة الأهداف التي تتلاءم مع أدوارها وأهدافها الفرعية، وتقوم الدولة بتدريبات موسعة عند الحاجة لنشر معلومات أو مهارات يجب أن يمتلكها كل الأفراد مثلما أتاحت الدولة في وقت من الأوقات فرص الحصول على رخصة قيادة الحاسب الآلي ICDL لنشر ثقافة استخدام الحاسب الآلي وإملاك مهاراته ووفرته بالمجان على نطاق واسع تمهيدا لميكنة المصالح الحكومية وتطبيق الحكومة الإلكترونية، مثلما لجأت الدولة لإنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين وعهدت إليها بمهمة تدريب المعلمين في كافة أنحاء الجمهورية سعيا لرفع كفاءة النظام التعليمي قبل الجامعي.

2. **المؤسسة التعليمية:** عندما يتم تحديد احتياجات المؤسسة التعليمية فإن هذه الاحتياجات تعبر عن احتياجات كلية وشاملة فهي تركز على أهداف المؤسسة بشكل عام مثل زيادة كفاءة الأداء التعليمي بشكل عام.

3. **المهنة:** تتطلب عملية تحديد الاحتياجات التدريبية المرتبطة بالمهنة القيام بدراسة دقيقة لمحتويات المهن المختلفة والحصول على المعلومات الكافية عن واجبات ومسؤوليات كل مهنة ومن ثم تحديد ما هي المعارف والمهارات اللازمة لاتخاذ الواجبات والمسؤوليات.

4. **احتياجات الموظف (المعلم في هذه المادة):** ويتم التركيز هنا على الفرد نفسه ومدى حاجته للتدريب، وتهدف عملية تحديد الاحتياجات للفرد إلى معرفة ما إذا كان الفرد يؤدي عمله بالشكل المطلوب أم لا وأن هناك حاجة إلى رفع مهاراته ومعارفه لأداء وظيفة ما.

5. **احتياجات التطوير الوظيفي:** يقصد بها إعداد الفرد لشغل وظائف أعلى من التي يشغلها (مثل دورات الترقى التابعة للأكاديمية المهنية للمعلمين).

6. **الموجه/ المعلم:** وهي هنا تجمع بين أهداف المهنة وأهداف الموظف حيث أن الموجه يحدد احتياجات المعلم التدريبية في ضوء أهداف المؤسسة التعليمية وأيضاً في ضوء أهداف مادة التخصص، وأيضاً يحدد احتياجاته التدريبية في ضوء تقييمه لأدائه مقارنة بما ينبغي أن يكون عليه، وأيضاً المعلم يقوم بنفس الشيء مع نفسه، وهنا تجدر الإشارة إلى أن أكثر التدريبات أثراً ما كانت برغبة المتدرب، وهنا يظهر الدور القيادي والتتويري للموجه الواعي الذي يستطيع تحفيز المعلمين لتلقي التدريبات المفيدة لهم.

21 - أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية:

1. **أسلوب اللجان الاستشارية:** وهو في مجال التعليم الأزهرى يوازي المجلس الأعلى للتعليم قبل الجامعي ومستشاري المواد الدراسية ومديري عموم المراحل التعليمية والتدريب وتنمية المهارات.
2. **تحليل الخطط والتنبؤات:** مثل التدريب على نظام التعليم الجديد في ضوء التخطيط لتعميمه في المعاهد الأزهرية، وتدريب المعلمين على مهارات الحاسب الآلي ضمن خطة رفع مهارات المعلم لمواكبة ثورة الاتصالات والمعلومات الحادثة في العالم.
3. **مراكز التقويم:** مثل لجان المقابلات للاختيار لتولي وظائف معينة وأيضاً القوافل التعليمية التي تقيم مستوى أداء المعاهد، وهي من الناحية العلمية تسهم في تحديد الاحتياجات التدريبية للفرد،

لكن التطبيق الواقعي لهذا الأسلوب يعطي مؤشرات عامة عن الاحتياجات التدريبية للمؤسسة ككل.

4. أسلوب مسح الاتجاهات: يعتمد هذا الأسلوب على استقصاء اتجاهات الأفراد عن طريق استمارات استقصاء أو استبيان يضم أسئلة تقيس اتجاهات الأفراد ودوافعهم ومدى إحساسهم بالرضا الوظيفي من عدمه واتجاهاتهم نحو الإدارة والعمل... إلخ.

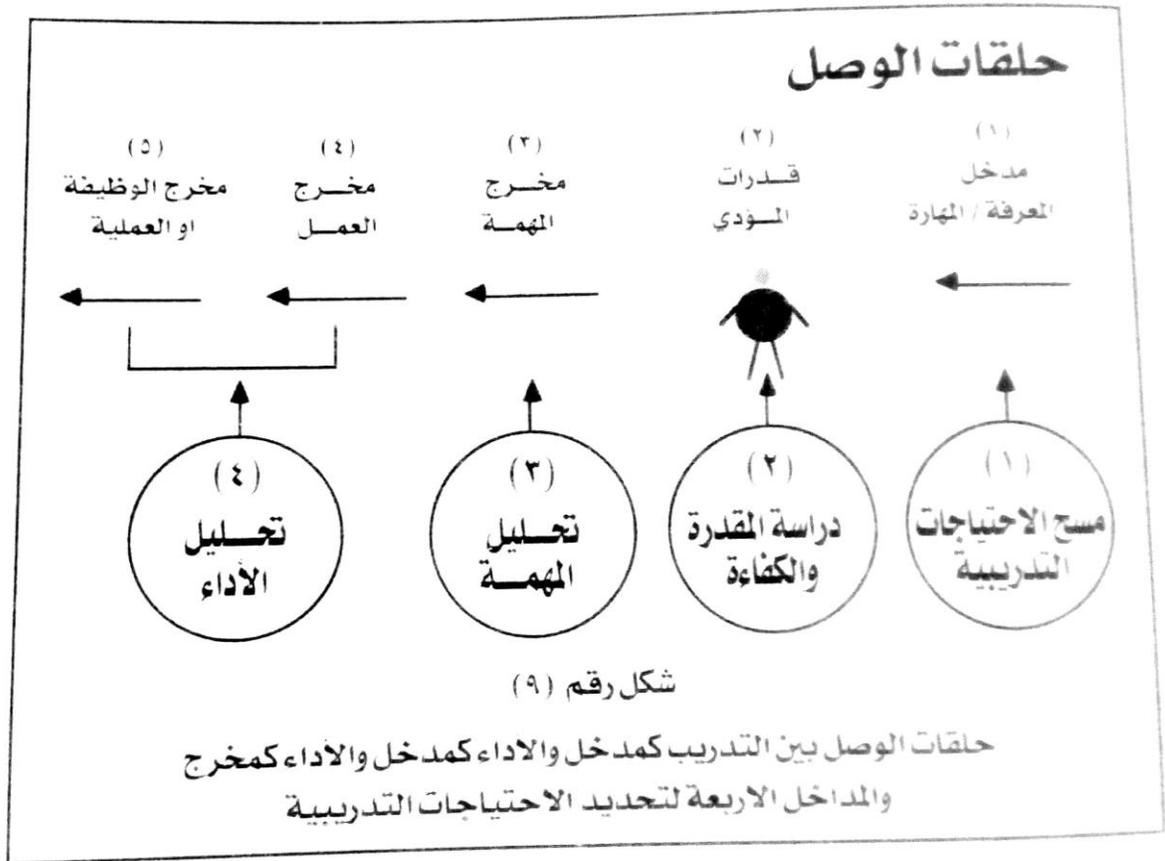
5. أسلوب مسح مناخ المنظمة: ويتفرع هذا الأسلوب من الأسلوب السابق ويركز على قياس اتجاهات العاملين تجاه العوامل المرتبطة بالمناخ التنظيمي السائد بالمنظمة وبيئتها التنظيمية الداخلية.

6. أسلوب مسح الأحداث الحرجة: الحدث الحرج هو واقعة أو موقف له آثارا هامة ومؤثرة، ويتطلب هذا الأسلوب أن يصف الأفراد حدثا حرجا تصرفوا فيه بشكل خاطئ ويحللوا هذا الحدث ويحددوا أسباب الخطأ. وهل كان من الممكن تجنبها أم لا.

أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية:

يوضح الشكل التالي أربعة مداخل رئيسية لتحديد الاحتياجات التدريبية تتمثل في:

1. تحليل الأداء: وفيها يتم مقارنة الأداء الفعلي بالأداء المنشود والمنصوص عليه في بطاقة الوصف الوظيفي.
2. تحليل المهمة: وفيه يتم التركيز على مخرجات العملية التعليمية (على سبيل المثال) أي نواتج التعلم للطلاب والتي تعبر عنها نسب النجاح في المواد الدراسية المختلفة.
3. دراسة المقدرة والكفاءة: ينطلق من تحديد الخبراء للقدرات والكفاءات المطلوبة لأداء مهمة معينة وتدريب المرشحين لهذه المهمة بغض النظر عن أداءاتهم السابقة.
4. مسح الاحتياجات التدريبية: ويتم فيها تحديد الرغبات والآراء في الاحتياجات التدريبية المختلفة سواء من الموظف نفسه أو من رؤسائه.



الفصل الثاني

109

المصدر: عبد الرحمن توفيق: " العملية التدريبية " مرجع سابق، ص: 109.

وعلى مستوى العمل داخل المعهد والإدارة التعليمية الأزهرية يتم تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال:

1. تحليل الأداء (من خلال الزيارة والملاحظة الصفية).
2. تقارير الموجه (التي توضح الفرق بين الأداء الفعلي بالأداء المنشود).
3. تقارير شيخ المعهد (التي توضح الفرق بين الأداء الفعلي بالأداء المنشود).
4. مسح الاحتياجات التدريبية (باستخدام أدوات جمع البيانات كالملاحظة والاستبيانات والمناقشات الجماعية).

تحليل مشكلات الأداء كمدخل لتحديد الاحتياجات التدريبية:

من الأساليب الأكثر شيوعاً في تحديد الاحتياجات التدريبية وهي تعتمد على أسلوب رد الفعل أي لا يقام التدريب إلا عندما تظهر مشكلة مؤثرة على كفاءة المؤسسة ككل، وهو أسلوب علاجي أكثر منه بنائي لأنه لا ينطلق من تخطيط مسبق لتطوير المؤسسة، لكنه فقط يحافظ على بقائها في المقام الأول ثم يعمل على تطويرها في المقام الثاني.

- ما هي المشكلة في الأداء؟ = (تحليل المشكلة)
- هل يمكن للتدريب حل هذه المشكلة؟ = (تحليل الأداء)
- ما هي المعارف والمهارات التي يجب أن يتضمنها التدريب؟ = (تحليل المهام والمسئوليات)
- من الذي يحتاج الى تدريب؟ = (تحليل المتدربين)

تحديد أسباب المشكلة:

- هل المشكلة في المهارات: انا لا أعرف كيفية الأداء.
- أم في الرغبة في العمل: أنا لا أرغب في العمل.

إذا كانت المشكلة في المهارات: فماذا يكون الحل؟ غالباً هو واحد على الأقل مما يلي:

1. إعطاء دورات تدريبية.
2. إعطاء تطبيقات عملية.
3. التغذية العكسية لنتائج الأداء.
4. تبسيط المهام.
5. استخدام أدوات متطورة.
6. النقل.

إذا كان التدريب هو الحل: يجب الإجابة على الأسئلة التالية:

1. هل التدريب بصفة رسمية؟
2. هل من خلال التنمية الذاتية؟

3. هل يعتمد على التكنولوجيا؟

4. هل التدريب أثناء العمل؟

22 - بناء الخطة التدريبية: تتم من خلال الخطوات التالية:

1- حصر الاحتياجات التدريبية.

2- تحديد وصياغة الأهداف التدريبية.

3- وضع المحتوى التدريبي.

4- تحديد الموارد البشرية.

5- التقييم.

6- المعاينات التدريبية

7- الموارد البشرية

23 - كيفية تصميم خطه لجلسه تدريبيه:

1- تحديد الأهداف المطلوب تحقيقها من الجلسة

2- تحديد المحتوى الذى يجب تعلمه

3- الأساليب التي يمكن بها تحقيق الاهداف

اليوم الثاني

الإطار العام لعملية التوجيه الفني

أهداف اليوم الثاني: بنهاية اليوم التدريبي يكون المتدرب قادرا على أن:

- 1 - يستنتج مفهوم التوجيه الفني.
- 2 - يتعرف دور التوجيه الفني في نجاح العملية التعليمية.
- 3 - يعدد أهداف عملية التوجيه الفني.
- 4 - يستنتج خصائص عملية التوجيه الفني.
- 5 - يطبق بطاقات الوصف الوظيفي للموجه.
- 6 - يمارس أدوار الموجه الفني.
- 7 - يحدد الكفايات اللازمة للموجه الفني.
- 8 - يقارن بين أنماط التوجيه الفني.

1 - مفهوم عملية التوجيه الفني:

عملية فنية تعاونية تستهدف رفع مستوى عملية التعليم والتعلم عن طريق متابعة المعلم والمتعلم ورفع كفاءة المعلم التدريسية والمساهمة في تحسين البيئة التعليمية.

عملية فنية ذات إجراءات محددة تشمل متابعة كل ما يجري في المعهد الأزهري من عمليات تربوية وإدارية من أجل رفع مستوى العملية التعليمية وتحقيق أهدافها.

الموجه الفني:

قائد تربوي متخصص ومتميز بما لديه من خبرة وكفايات علمية ومهنية؛ بما يساعد على القيادة التربوية لفريق العاملين بالمعاهد الأزهرية ضمن تخصصه ونطاق عمله الفني والتربوي.

2 - دور التوجيه الفني في نجاح عملية التعليم:

❖ له أدوار متعددة متصلة بكل عناصر العملية التعليمية.

- 1 - الموجه يتابع أداء المعلم تربويا وأكاديميا ويساعده على النمو المتواصل.
- 2 - يساعد المتعلم في تحديد احتياجاته وتلمس مشاكله وإرشاد المعلم والإدارة داخل المعهد لحلها.
- 3 - يسهم مع الإدارة في تحقيق أهداف التعليم بالمعهد الأزهري.
- 4 - يسهم بشكل أو بآخر في تقييم المنهج ورفع هذا التقييم للجهات المختصة.
- 5- يسهم بشكل فعال في عمليات تقييم وتقويم المعلم والمتعلم طوال العام الدراسي بهدف رفع كفاءة العملية التعليمية ككل.
- 6 - يضع ويصحح الاختبارات الدورية والنهائية ويدير المعلم والمتعلم على التعامل معها كل حسب دوره.
- 7 - إتقانه لعمله يسهم في نشر التعليم الأزهري وترغيب الآباء في إلحاق أبنائهم به.
- 8 - وجوده في المعهد في حد ذاته قوة دافعة للعمل بما يملكه من خبرة وحكمة.
- 9 - قدوة هامة للمعلمين والمتعلمين بالتزامه بواجباته وحرصه على أدائها بإتقان.
- 10 - قيامه بعمله بإتقان يسهم بشكل فعال في الوصول لجودة التعليم بالشكل المطلوب.

3 - أهداف عملية التوجيه الفني:

- تنظيم الموقف التعليمي من خلال المساعدة في وضع جدول توزيع الدروس، بما يتلاءم مع طبيعة الموارد، والوقت المناسب لتدريسها.
- مساعدة المعلم على تنمية قدراته وكفاياته، من خلال مساعدته على تقويم نشاطه ذاتيا، وكيفية إجراء الاختبارات الحديثة، وطرق إجرائها.
- إحداث التغيير والتطوير التربوي من خلال مساعدة المعلم على تجريب الأفكار والأساليب الجديدة، وتشجيعه على التواصل مع زملائه.
- تقويم أواخر الانسجام والتعاون بين صفوف المعلمين.
- تقويم المتعلمين، والتعرف على مستوياتهم، ورسم الخطط الكفيلة بعلاج المتعلم المتأخر.
- تقويم المعلمين، ومساعدتهم.

• الكشف عن احتياجات المعلم.

4 - خصائص عملية التوجيه الفني:

- عملية قيادية تتوافر فيها مقومات الشخصية القوية التي تستطيع التأثير في المعلمين والمتعلمين وغيرهم ممن لهم علاقة بالعملية التربوية، وتعمل على تنسيق جهودهم، من أجل تحسين تلك العملية وتحقيق أهدافها.
- عملية تفاعلية تتغير ممارستها بتغير المواقف والاحتياجات ومتابعة كل جديد في مجال الفكر التربوي والتقدم العلمي.
- عملية تعاونية في مراحلها المختلفة (من تخطيط وتنسيق وتنفيذ وتقييم ومتابعة) ترحب باختلاف وجهات النظر، مما يقضي على العلاقة السلبية بين الموجه والمعلم، وينظم العلاقة بينهما لمواجهة المشكلات التربوية وإيجاد الحلول المناسبة.
- عملية تُعنى بتتمة العلاقات الإنسانية والمشاركة الوجدانية، بحيث تتحقق الترجمة الفعلية لمبادئ الديمقراطية والإخلاص والمحبة والإرشاد في العمل، والجدية في العطاء والبعد عن استخدام السلطة وكثرة العقوبات وتصيد الأخطاء.
- عملية علمية لتشجيع البحث والتجريب والإبداع، وتوظف نتائجها لتحسين التعليم، وتقوم على السعي لتحقيق أهداف واضحة قابلة للملاحظة والقياس.
- عملية مرنة متطورة تتحرر من القيود الروتينية، وتشجع المبادرات الإيجابية، وتعمل على نشر الخبرات الجيدة والتجارب الناجحة، وتتجه إلى مرونة العمل وتنويع الأساليب.
- عملية مستمرة في سيرها نحو الأفضل، لا تبدأ عند زيارة موجه وتنقضي بانقضاء تلك الزيارة، بل يتم الموجه اللاحق مسيرة الموجه السابق.
- عملية تعتمد على الواقعية المدعومة بالأدلة الميدانية والممارسة العملية، وعلى الصراحة التامة في تشخيص نواحي القصور في العملية التربوية.
- عملية تحترم الفروق الفردية بين المعلمين وتقدرها، فتقبل المعلم الضعيف أو المتذمر، كما تقبل المعلم المبدع والنشيط.

- عملية وقائية علاجية هدفها تبصير المعلم بما يجنبه الخطأ في أثناء ممارسته العملية التربوية، كما تقدم له العون اللازم لتخطي العقبات التي قد تصادفه في أثناء عمله.
- عملية تهدف إلى بناء التوجيه الذاتي لدى المعلمين.
- عملية شاملة تعنى بجميع العوامل المؤثرة في تحسين العملية التعليمية وتطويرها ضمن الإطار العام لأهداف الأزهر.

5 - بطاقة الوصف الوظيفي للموجه:

انظر المرفقات

6 - أدوار الموجه الفني:

- 1 - الموجه قائد (مجدد ومطور): لأنه بحكم خبرته وسعة أفقه وإطلاعه يستطيع تجديد العديد من أساليب التعلم والتعليم والممارسات التربوية داخل المؤسسة التعليمية، ويكون هو رائد هذا التجديد والتطوير، ويستطيع بما يمتلكه من ثقافة وحكمة أن يحفز المعلمين والعاملين بالمعهد الأزهرى لتبني هذه التجديدات التي تهدف إلى تطوير وتحسين مستوى العملية التعليمية.
- 2 - الموجه مدرب: فبحكم بطاقة الوصف الوظيفي فالموجه مسؤول عن التنمية المهنية للمعلم ومسؤول عن نقل خبرته للمعلم من خلال التدريب، ويتم ذلك عن طريق الاجتماعات بين المعلمين داخل المعهد، أو ورش العمل التي تعقد على مستوى الإدارة التعليمية (مثل التدريب الصيفي الذي يتم بناء على تعليمات رئيس قطاع المعاهد)، وكذلك حصص التدريس المصغر التي يقوم بها الموجه مع معلميه داخل أحد فصول المعهد، والدرس النموذجي بالمعاهد.
- 3 - الموجه مقوم: تقويم عملية التعليم ككل وأداء المعلم على الأخص من المهام الرئيسية للموجه، فهو له دور في تقويم أداء المعهد فيما يخص الممارسات التربوية والالتزام بالنظام وتطبيق اللوائح، وكذلك تقويم مستوى تحصيل المتعلمين وتحقيقهم للأهداف التربوية المختلفة لمادته، وأيضا تقويم الأنشطة التربوية التي تسهم في تحقيق أهداف مادة تخصصه بصفة عامة.
- 4 - الموجه باحث: لكي يستطيع الموجه القيام بأدواره المنوط بها فعليه مواصلة البحث الدؤوب والمستمر في الجديد سواء على المستوى الأكاديمي أو التربوي، وبما أن من اختصاصاته مساعدة المعهد في حل المشكلات التي تواجهه فعليه أن يداوم البحث والاطلاع وعمل الأبحاث التي تعينه في القيام بهذه المهمة.

5 - **الموجه الفني منسقا ومحفزا:** يقوم الموجه بتوزيع العمل على معلمي نفس التخصص، وأيضا يساعد المعاهد في تغطية احتياجاتها من المعلمين سواء بالندب أو النقل وهذه أعمال تنسيقية، وأيضا استخدامه لأساليب تحفيزية متنوعة يساعد المعلمين على التعاون معه لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة.

7 - **كفايات الموجه الفني:**

الكفاية:

هي القدرة على أداء المهام بمستوى معين من الاتقان يضمن تحقيق النواتج المطلوبة في سلوك المتعلمين.

وتتمثل هذه الكفايات في الكفايات (الشخصية / العلمية / الأدائية).

أولا الكفايات الشخصية:

- الصحة الجسدية العامة.
- القدوة الحسنة في سيره وسلوكه.
- النزاهة والعدل.
- الذكاء العام وسرعة البديهة وحسن التصرف في المواقف الطارئة.
- الالتزام بأخلاقيات المهنة.
- القدرة على التجديد والابتكار.
- القدرة على القيادة وصناعة القرار.
- ترسيخ الانتماء إلى مهنة التعليم والقدرة على الالتزام بأخلاقياتها.
- القدرة على تحقيق العدالة بين المعلمين واتخاذ مواقف تتصف بالنزاهة وعدم التحيز.
- القدرة على القيادة الحكيمة والديمقراطية واتخاذ القرار السليم في الوقت المناسب.
- القدرة على استثمار الوقت استثمارا إيجابيا موجها لتحقيق الأهداف التربوية.
- القدرة على توجيه بلغة دقيقة واضحة.

ثانيا الكفايات العلمية:

- المعرفة العميقة بمادة التخصص، والعمل باستمرار على توسيع وتعزيز هذه المعرفة.
- الثقافة الواسعة المتنوعة.
- المعرفة التربوية الشاملة لكل القضايا المتعلقة بالتوجيه التربوي والتي توضح مهامه ومجالاته وأنماطه وأساليبه وكل ما يحتاج إليه الموجه التربوي في عمله.
- متابعة كل ما يستجد في مادة تخصصه وفي التوجيه التربوي.

ثالثا الكفايات الأدائية:

- تصميم وإعداد خطة إشرافية سنوية مرنة ومتجددة وذات أهداف شاملة ومتكاملة.
- مساعدة المعلمين على تصميم خطط سنوية وشهرية وأسبوعية ويومية.
- توظيف مختلف أساليب التوجيه التربوي
- قيادة الدورات التدريبية وورش العمل والتخطيط لها.
- تقويم أداء المعلمين والمتعلمين والمناهج تقويما علميا موضوعيا.
- تصميم الاختبار بحيث يتصف بالشمول والصدق والثبات والموضوعية.
- المشاركة في وضع المناهج التدريسية ونقدها وتقويمها وتعديلها.

8 - أنماط التوجيه الفني:

لكي يقوم الموجه بأدواره على الوجه الأكمل فإنه يتبع عدة أنماط من التوجيه منها:

- 1 - **التوجيه البنائي:** المقصود بالبناء هنا بناء منظومة معارف ومهارات جديدة ومتجددة تخدم بناء الشخصية المتكاملة والمتطورة لدى المعلم والمتعلم، وبالتالي هو جانب من التوجيه يهدف إلى التعرف على المفاهيم والأفكار القديمة غير المناسبة لمتغيرات العصر الحديث وبناء منظومة معرفية مناسبة لها.
- 2 - **التوجيه العيادي (العلاجي):** يقصد به قيام الموجه بعلاج المشاكل المهنية التي يجدها لدى المعلم في ظل علاقة ودية بين الموجه والمعلم، فلفظ علاجي تتضمن الحرص على المصلحة والمساندة الحقيقية لا التسلط ولا تصيد الأخطاء.

يتم التوجيه في هذا النمط من خلال:

- أ. تحديد نقاط قوة المعلم ونقاط ضعفه، ثم مناقشتها معه.
- ب. وضع خطة علاجية يتم فيها التخطيط لوحدة دراسية معينة (خاصة إذا كانت هي محل ضعف المعلم) ويكون التخطيط تشاركياً بين معلمي نفس الوحدة - دون الإفصاح عن المعلم صاحب المشكلة حفاظاً على مشاعره وتشجيعاً له على المشاركة - ثم تقديمها بأسلوب التدريس المصغر بالطريقة التي تعالج نقاط الضعف التي تم الاستقرار عليها.
- ج. ثم يتاح للمعلم تنفيذ الحصة في أحد فصوله بحضور الموجه وبعض المشاركين في وضع الخطة (تعيد هذه الخطوة في تأكيد استفادة المعلمين من بعضهم البعض وتبادل الخبرات بينهم - لكن يجب توخي الحذر في هذه النقطة ليتوفر للمعلم الجو الآمن والحرية الكافية للأداء دون أدنى تدخل من الحاضرين).
- د. يتم تسجيل الحصة صوت وصورة أو كتابة أو كلا منهما.
- هـ. يحلل أداء المعلم موضوعياً، ويتم فيها تحديد مدى استفادة المعلم من الخطة الموضوعية في الخطوة (ب).
- و. توضع خطة جديدة مكملة للخطة الأولى حتى يصل المعلم للأداء المنشود منه.

3 - التوجيه بالأهداف: ينطلق من إيمان الموجه بفعالية المعلم وإمكانية مشاركته مشاركة فعالة في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية، وعليه يتم التوجيه وفق هذا النمط من خلال التعاون بين الموجه والمعلمين في وضع خطة عمل مشتركة بينهم هدفها النهوض بالعملية التعليمية ويتم خلالها توزيع الأدوار على كل منهم وفق طبيعة عمله بشفافية ووضوح مما يزيد دافعية المعلم نحو الإنجاز والتميز.

يتم في هذه الطريقة الاستفادة من دور الموجه كقائد حيث يكون عليه أن يقنع ويحفز المعلمين نحو تحقيق الأهداف العامة والخاصة وجعلهم يتبنون أهداف مؤسستهم التعليمية ويوظفون أهداف موادهم الدراسية في تحقيق هذه الأهداف العامة. وأيضاً يستفيد من دوره التنسيقي في توزيع المهام على المعلمين في ضوء صفاتهم وإمكانياتهم وقدراتهم ليستطيع كل منهم التميز في عمله.

4 - التوجيه التطويري: نمط من التوجيه يراعي الفروق الفردية بين المعلمين ويضع لكل منهم أسلوباً معيناً في التوجيه يساعده على الانتقال للمستوى الأعلى من النضج.

في هذا النمط يؤخذ في الاعتبار مستوى ولاء المعلم لمهنة التعليم (وذلك يتضح من الوقت الذي يشغله في تطوير أدائه وفي القيام بعمله - ومن الوقت الذي يستغرقه في الاهتمام بمهنته - ومن شغفه

بالحديث عنها) وأيضا من مستوى التفكير التجريدي لدى المعلم (فالمعلمون أصحاب مستوى التفكير التجريدي المنخفض يصعب عليهم مواجهة ما يقابلهم من مشاكل تربوية ويصعب عليه اتخاذ القرارات المناسبة لحلها لذلك فهو في حاجة للتدخل المباشر بتوجيه التعليمات والأوامر والتعزيز - والمعلمون أصحاب المستوى المتوسط من التفكير التجريدي الذين يستطيعون تحديد المشكلة ويرغبون في حلها لكن يجدون صعوبة في حلها يحتاجون المشاركة في تحسين أدائهم ومواجهة المشكلات التربوية التي تواجههم من خلال الحوار والمناقشة وعرض الحلول أمامهم - أما أصحاب مستوى التفكير التجريدي المرتفع الذين يحددون المشكلة ويضعون الحلول لها يحتاجون التوجيه غير المباشر احتراماً لقدرتهم على التفكير واعتزازهم بذاتهم عن طريق الاستماع والإيضاح والتشجيع والتقييم).

لذلك فمن المهم أن يتمتع الموجه الذي يستخدم هذا النمط بمهارات تواصل مرتفعة ليستطيع اكتشاف صفات المعلم، وأيضا قدرة على تحليل سلوك المعلم ومستوى تفكيره التجريدي، وقدرة عالية على ملاحظة سلوك المعلم مع متعلميه وزملائه.

ملحوظة: القدرة على التفكير التجريدي ليست مرتبطة بالسن ارتباطاً قوياً، لذلك يترك اختيار أسلوب التوجيه لخبرة الموجه وصفات المعلم الذي سيوجهه.

5 - التوجيه المتنوع (التمييزي): يعتمد على تصنيف المعلمين إلى ثلاثة فئات وفقاً لسنوات خدمتهم وتقويم الأداء الوظيفي لهم ورأي شيخ المعهد في أدائهم.

وهذه الفئات الثلاثة وفقاً لأسلوب توجيهها هي:

1- فئة التطوير المكثف: وفيها يتشاور الموجه والمعلم (بعد جمع معلومات كافية عن أداء المعلم) في تحديد نقاط القوة والضعف في أداء المعلم، وهنا يصاحب الموجه المعلم في أكثر من زيارة صفية يتفقان فيها على أسلوب وعناصر الأداء وأدوات الملاحظة التي ستستخدم في الحصة وفي كل مرة يتم تقييم الأداء وتعديله في ضوء نتيجة التقييم حتى يصل المعلم لتصويب أخطائه الأدائية قدر طاقته (تعتبر هذه الحصص لقاءات تدريبية وليست تقييمية تدخل في تقرير الموجه عن المعلم).

2- فئة النمو المهني التعاوني: وهي فئة تستطيع الاستجابة للتنمية المهنية من خلال التعاون مع الزملاء الآخرين حيث أنهم يمتلكون قدراً معقولاً (متوسطاً من الخبرة وبينون عليه) وفي هذه الحالة يجدي معهم الأساليب الآتية:

أ. **تدريب الأقران:** وفيه يختار المعلم مهارة معينة، ويطلب من زملائه ملاحظته فيها، ثم تتم جلسات نقاش حول أدائه لهذه المهارة في وجود المعلم المشرف أو الموجه، حيث تقدم

المساعدة والمشورة للمعلم، ويتميز هذا الأسلوب بتدوير الزيارات الصفية بين معلمي نفس التخصص لتحقيق أقصى تبادل للخبرات بينهم.

ب. اللقاءات التربوية (كالاتماعات والندوات): وفيها يقوم الموجه أو شيخ المعهد أو المعلمين المتميزين بتقديم حوارات ونقاشات حول موضوع معين يفيد في التنمية المهنية للمعلمين (سواء في جانب مادة التخصص أو جانب الممارسات التربوية)، ويتعاون شيخ المعهد مع الموجه مع المعلمين في ترتيب الجدول الزمني والموضوعات التي ستقدم في هذه اللقاءات، وهي من الممارسات المفيدة جدا التي تسهل نقل الخبرات دون الإفصاح عن محتاجها حرصا على مشاعره من الأذى وتشجيعا له على تطوير ذاته.

ج. التحليل الذاتي للأداء: في هذا الأسلوب يقوم المعلم بتصوير عدد من حصصه، ويسجل ملاحظاته عليها ويكتب لنفسه تقريرا عنها، ويعرضه على شيخ المعهد والموجه ليستفيد من رأيهما في تطوير أدائه. (هذا الأسلوب يستخدمه المعلم ذو الخبرة والوثاق من نفسه والراغب في تطوير ذاته وهي مرحلة يصل لها المعلم بعد عدة سنوات من الخبرة والتميز).

3- النمو الموجه ذاتيا: يعمل المعلم في هذه الفئة بشكل مستقل لزيادة نموه المهني، حيث يكتب قناعاته ومبادئه حول التدريس، ثم يحدد جوانب القوة والضعف لديه والجوانب التي يحتاج فيها لمساعدة الآخرين، ويضع خطة لمدة معينة (ولتكن سنة دراسية مثلا)، تتضمن أهدافاً وإجراءات محددة تبين الاتجاه العام لنموه المهني، ثم يبدأ بتنفيذها ويطلع شيخ المعهد والمعلم الأول المشرف عليه والموجه بشكل مستمر على مدى تقدمه فيها (وهنا تتضح أهمية العلاقات الجيدة بين هذه الأطراف والمعلم) وكلهم هنا دورهم المساندة والدعم وليس التدخل المباشر.

يعتمد هذا النمط على ثلاثة أسس هامة هي:

1. النظرة البنائية للتعليم: وهي تعني أن الإنسان يستكمل المعلومة داخل عقله ولا يمكن أن تنتقل إليه كاملة، وهي ما تعني ضرورة تشجيع المتعلم على الإيجابية والمشاركة في عملية التعلم، كما يركز هذا النمط التوجيهي على المعاني والأسس التي يبنيها المتعلم بنفسه بحيث يكون مسؤولاً عن توجيه خبرات تعلمه بشكل ذاتي.

2. تمكين المعلمين: وفيه يكون لدى المعلمين لديه شيئاً من الحرية في اتخاذ القرار فيما يتعلق بأدائهم التدريسي ونموهم المهني مع تحميلهم مسؤولية ما يقومون به من أعمال.

3. الممارسة التأملية: وهذا الأساس يأخذ في الاعتبار أن المعلمين لديهم أفكار وقناعات تحكم سلوكهم التدريسي، لذلك فإن أي تطوير أو تغيير في أدائهم يحتاج تأمل ومراجعة هذه الأفكار

والقناعات بشكل مستقل للتأكد من سلامتها وقدرتها على تحقيق أهداف المؤسسة التربوية، لذلك فإن المؤسسة التربوية يجب أن تتيح الفرصة للمعلمين ليكون لهم دور في وضع أهداف وغايات العمل الذي يقومون به.

6 - التوجيه الإلكتروني: يعتمد على استخدام الوسائط الإلكترونية في الاتصال بين الموجه والمعلم وهو يتماشى مع التقدم التكنولوجي الحديث ويوفر الوقت والجهد ويسمح بالاستمرارية رغم كثرة أعباء الموجه ويسمح بالمتابعة بالصوت والصورة والكتابة، وبذلك يتمكن الموجه من متابعة أداء عدد من المعلمين في وقت قصير دون الحاجة لزيارتهم في معاهدهم، وهذا النمط يتطلب من الموجه إتقان التعامل الجيد مع وسائط التواصل التكنولوجي الحديثة وأهمها برامج الحاسب الآلي.

اليوم الثالث

أخلاقيات مهنة التعليم والإعداد الجيد للدرس

أهداف اليوم الثالث:

بنهاية اليوم التدريبي يكون المتدرب قادراً على أن:

- 1- يستنتج لماذا نهتم بغرس أخلاقيات المهنة.
- 2- يتمسك بأخلاقيات مهنة التعليم.
- 3- يتمسك بالصفات الخلقية للموجه.
- 4- يحدد واجبات الموجه المهنية.
- 5- يتعرف كيف يسهم الموجه في جعل المعهد مؤسسة أخلاقية.
- 6- يتذكر المهام الوظيفية للمعلمين.
- 7- يدرك العناصر الأساسية للتحضير الجيد.
- 8- يصوغ أهدافاً سلوكية متنوعة.
- 9- يتعرف بعض استراتيجيات التعليم والتعلم.
- 10- يميز بين أساليب التقويم المختلفة.
- 11- يتعرف مفهوم التغذية الراجعة.
- 12- يصمم بطاقات تقييمية لقياس الجوانب المهارية والوجدانية.

1 - أولاً: معنى الأخلاق:

الخلق لغة: يعني السجية والطبع والعادة والدين.

والأخلاق اصطلاحاً: تعني عادات يكتسبها الفرد نتيجة تعرضه لمؤثرات الأسرة والمعهد والمجتمع والبيئة، وتنطبق في نفسه ويتمثلها في تصرفاته في المواقف المختلفة.

ثانياً: مفهوم أخلاق مهنة التعليم:

هي مجموعة من معايير السلوك الرسمية وغير الرسمية التي يستخدمها المعلمون والموجهون كمرجع يرشد سلوكهم أثناء أدائهم لوظائفهم، وتستخدمها الإدارة والمجتمع للحكم على التزام المعلمين والموجهين.

أوجب الفكر التربوي للأزهر الشريف على المعلم الالتزام بأخلاق وآداب مثالية عالية، تشمل جميع جوانب حياته وتحيط بها، وتحكم مهنة التعليم وكل من امتهنها داخل تلك المؤسسة العريقة.

2 - مبرر الاهتمام بأخلاق مهنة التعليم:

- 1- إن الالتزام بأخلاق العمل يسهم في تحسين المجتمع بصفة عامة ويؤدي إلى دعم الرضا والاستقرار الاجتماعي بين غالبية الناس.
- 2- المعهد أهم مؤسسة تربوية تؤثر في تنشئة الأجيال بعد الأسرة
- 3- يقضي المتعلمون وقتاً طويلاً في معاهدهم خاصة في السنوات الأولى ويتعرضون للتأثير الأخلاقي من كل العاملين في المعهد خاصة المعلمين والموجهين.

3 - الصفات الخلقية للموجه: أن:

- 1- يقصد باشتغاله بالعلم وجه الله تعالى.
- 2- يكون مظهر الموجه أنيقاً لائقاً بكونه أزهرياً يحمل رسالة الأزهر الشريف.
- 3- يكون متواضعاً. قال رسول الله ﷺ: (وما تواضع أحداً لله إلا رفعه).
- 4- يكون قدوة حسنة في كل شيء، بأن يكون عاملاً بعلمه فلا يكذب قوله فعله، قال تعالى (كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ (3) سورة الصف آية 3).
- 5- يكون لدى الموجه القدرة على تنمية قدراته باستمرار، لازدياد فاعليته سنوياً، وذلك بعدم الاكتفاء بتكرار الخبرات السابقة.
- 6- يتسم بخلق العطاء المستمر.
- 7- يتسم بالأمانة والموضوعية في عمله وحياته بصفة عامة.

4 - واجبات الموجه المهنية: من أهمها:

- 1- الانتماء إلى مهنة التعليم وتقديرها والإلمام بالطرق العلمية التي تعينه على أداء دوره فيها.
- 2- الأمانة في العلم وعدم كتمانها ونقل ما تعلمه إلى المعلمين.
- 3- معرفة متطلبات التوجيه: (على الموجه أن يحل محتوى المنهج، ويعد خطته التوجيهية من بداية العام الدراسي).
- 4- المشاركة في الدورات التدريبية كمدرّب وكمُتدرّب.

واجبات الموجه نحو المعهد:

- 1- التعاون مع مجتمع وأسرة المعهد.
- 2- المساهمة في الأنشطة المختلفة داخل المعهد.
- 3- المساهمة في حل المشكلات اليومية.
- 4- توظيف الخبرات الجديدة في تحسين مستوى التعليم بالمعهد.

واجبات الموجه نحو المتعلمين:

- 1- غرس القيم والاتجاهات السليمة من خلال التعليم.
- 2- القدوة الحسنة للمتعلمين في تصرفاته وسلوكه وانتمائته وإخلاصه.
- 3- تشجيع المتعلمين ومكافأهم.
- 4- مراعاة الفروق الفردية والوعي بطبيعة المتعلمين وخصائصهم النمائية المختلفة.
- 5- المساواة في التعامل مع المتعلمين في داخل الصف.
- 6- إشاعة روح المحبة والمودة والألفة والوئام بينه وبين المعلمين والمتعلمين.

5 - دور الموجه في جعل المعهد مؤسسة أخلاقية:

- 1- غرس الوعي بالأثر الخلقى لكل السلوكيات والتصرفات التي يقوم بها الموجه وكل العاملين في المعهد.
- 2- الالتزام الأخلاقي داخل وخارج المعهد.
- 3- يعزز الموجه لدى المتعلمين الإحساس بالانتماء لدينهم ووطنهم كما ينمي لديهم أهمية التفاعل الإيجابي مع الثقافات الأخرى.
- 4- الموجه صورة صادقة للمثقف المنتمي الى دينه ووطنه، الأمر الذي يلزمه توسيع نطاق ثقافته وتنويع مصادرها، ليكون قادراً على تكوين رأي ناضج مبني على العلم والمعرفة والخبرة.
- 5- أن تتكامل رسالة الموجه مع رسالة الأسرة في التربية الحسنة لأبنائها فيقيم علاقات تربية مفيدة مع أولياء الأمور بهدف التشاور في كل ما يخص مستقبل المتعلمين أو يؤثر في مسيرتهم العلمية وفي كل تغيير يطرأ على سلوكهم.
- 6- معرفة قضايا المجتمع والمتغيرات والتحديات التي يمر بها، والتفاعل مع المجتمع والتواصل الإيجابي معه.

5 - مهام المعلم طبقا لقرار شيخ الأزهر 250 لسنة 2012 مادة (18) :

أ - في مجال التخطيط:

1-تحديد الاحتياجات التعليمية للمتعلمين.

2-تصميم الأنشطة التعليمية المناسبة.

ب - مجال خطة وأساليب التعليم وإدارة الفصل:

1-استخدام خطط وأساليب تعليمية استجابة لحاجات المتعلمين.

2-تيسير خبرات التعليم الفعال.

3-اشتراك المتعلمين في حل المشكلات والتفكير الإبداعي.

4-توفير مناخ ميسر لتحقيق العدالة في التعامل مع المتعلمين.

5-الاستخدام الفعال لأساليب متنوعة لتنشيط وتحفيز المتعلمين.

6-إدارة الوقت المخصص للتعلم بكفاءة والحد من الوقت الفاقد.

ج - مجال المادة العلمية:

1.التمكن من بنية ومضمون المادة العلمية وفهم طبيعتها.

2.التمكن من طرق البحث في المادة العلمية.

3.تمكين المعلم من تكامل مادته مع المواد الأخرى.

4.القدرة على إنتاج المعرفة.

د - مجال التقويم

1.التقويم الذاتي.

2.تقويم المتعلمين.

هـ - مجال مهنية المعلم

1.أخلاقيات المهنة.

2.التنمية المهنية.

6 - فنيات الإعداد الجيد للدرس:

خطوات إعداد الدرس

• (عنوان الدرس)

1- الأهداف الإجرائية:-

• معرفي:.....

• وجداني:.....

• مهاري:.....

2- الاستراتيجيات (طرق التدريس):

3- مصادر المعرفة:.....

4- النشاط المصاحب:.....

5- 5 - الوسائل التعليمية (المعينة) :

6- القضايا المتضمنة (المهارات الحياتية) :

7- التمهيد:.....

8- عرض الدرس:.....

9- التقويم (اسئلة تطبيقية) :

10-الواجبات المنزلية:

11-أسئلة تحضيرية:.....

(عنوان الدرس)

1-الأهداف الإجرائية للدرس :

من المتوقع بعد الانتهاء من الدرس ان يكون الطالب قادراً على أن:

الهدف	المستوى	الأفعال التي يمكن استخدامها في صياغة الأهداف
معرفة	التذكر	يتذكر - يتعرف - يصف
	الفهم	يفسر - يستنتج - يوضح - يعيد صياغة - يلخص - يصف
	التطبيق	يطبق - يصنف - يحسب - يخطط - يربط - يحل
	التحليل	يحلل - يوازن - يفرق - يقارن - يصنف - يستنتج
	التركيب	يؤلف - يركب - يصمم - يفترض
	التقويم	ينقد - يثبت - يضيف - يبرهن - يحكم

الهدف	المستوى	الأفعال التي يمكن استخدامها في صياغة الأهداف
وجداني	الاستقبال	يبدي اهتماماً- يتابع - ينتبه
	الاستجابة	يستجيب- يناقش- يشارك - يقرر
	اعطاء قيمة	يقدر قيمة - يقترح - يبرر- يبادر - يساهم - يدعو
	التنظيم القيمي	يوازن - يتمسك بـ - يغير - يصحح - يلتزم
	التمييز بقيمة	يتصرف - يثابر - يعدل من
	الاستقبال(الملاحظة)	يختار - يحدد - يكتشف
مهاري	التهيئة	يشرح - يجيب - يتحرك - يسجل - يخطط
	الاستجابة الآلية	يرسم- يقيس- يستخدم- يكتب- يجري عملية - يركب
	الاستجابة المركبة	يعيد تنظيم - يضيف- يغير- يعيد تنظيم أفكاره
	التكيف	يعيد تنظيم - يغير - يهذب- يضبط
	الابداع والابتكار	يصمم- ينشء- يبتكر- ينتج بسرعة - يخترع - يبنى

2-الاستراتيجيات:

التعلم التعاوني	العصف الذهني	حل المشكلات	تمثيل الأدوار
الحوار والمناقشة	الالعاب التربوية	خريطة المفاهيم	العروض العملية
الكرسي الساخن	المحاكاة	اللقاء	إلخ.....

3-مصادر المعرفة : التي يستخدمها المعلم في الدرس

مقروءة	مسموعة	مرئية
- الكتب	- البرامج الإذاعية	- البرامج التلفزيونية
- المراجع والموسوعات	- الندوات	- العرض بالفيديو
- الخرائط	- المحاضرات	- الرحلات والزيارات
- الأطالس	- المؤتمرات	- فيديو كونفرانس
- الجرائد والمجلات		- الانترنت
- دليل المعلم		- القنوات التعليمية الفضائية
- كراسات التدريب والأنشطة		

4-النشاط المصاحب الذي سيستخدم في الدرس ويقوم به المتعلم

الأنشطة الواردة في الكتاب المدرسي - كراسة التدريبات - الوارد من التوجيه الفني - الوارد في نواتج التعلم
مثال :-

عمل جداول مقارنة	عرض أوراق عمل	عرض عينات	تحويل أرقام إلى رسوم
مشهد تمثيلي	عمل مجسم	قراءة جريدة	عمل رسوم تخطيطية
قراءة نص	عرض صورالخ	

5-الوسائل التعليمية (المعينة)

السيبورة	الفيديو	البروجيكتور	كرة
خيوط وأحبال	أوراق ملونة	ميكروسكوب	صور عن
نموذج	مسجل (شرائط)	لوحة عن	خريطة صماء
بطاقات وأوراق عمل	شرائح عن	عينات من	الخ... الخ

6-القضايا المتضمنة (المهارات الحياتية) المرتبطة بالدرس:

وتوجد في الكتاب المدرسي ودليل المعلم :- مثل :

ترشيد الاستهلاك	الحفاظ على البيئة
إدارة الوقت	النظافة
العمل الجماعي	احترام الآخرين

7- التمهيد :- من خلال:

أمثلة من البيئة	طرح سؤال تمهيدي
ربط الحديث بالقديم (باسترجاع المعلومات)	قصة قصيرة مرتبطة بموضوع الدرس
ربط الأحداث الجارية بموضوع الدرس	عرض تقديمي

8- عرض الدرس :

- يتم من خلال الطريقة الاستنباطية (من الكل إلى الجزء) أو الطريقة الاستقرائية (من الاجزاء إلى الكل).
- يسجل العناصر مع توضيح الطريقة المستخدمة في كل عنصر والوسيلة ومصادر المعرفة والنشاط المصاحب مع تحديد التوقيتات المناسبة لكل عنصر

9- التقويم (الأسئلة التطبيقية)

لابد أن تقيس الأهداف المذكورة في أول الدرس والتي تم صياغتها مسبقاً

نوع الأسئلة	أمثلة
أسئلة تقيس الهدف المعرفي المذكور في الإعداد	عرف- من - متى - اين - ما أسم - كم عدد- بم تفسر
أسئلة تقيس الهدف الوجداني المذكور في الإعداد	ماذا يحدث إذا - ما رأيك - هل توافق على...ولماذا- أقترح حلاً... (يجب استخدام بطاقة لقياس الاتجاهات التي اكتسبها المتعلم من الدرس نحو قضية ما)
أسئلة تقيس الهدف المهاري المذكور في الإعداد	أعد كتابة - حدد على الخريطة - ارسم - كون جدول - لون - ظلل- أكتب (يجب استخدام بطاقة ملاحظة لقياس المهارات التي اكتسبها المتعلم من الدرس)

10- الواجبات المنزلية:

تقليدياً الواجب المنزلي هو: أحد أساليب التقويم المستخدمة لقياس مدى تحقق كثير من الأهداف السلوكية المعرفية والمهارية والنفسحركية.

كل ما يُسند للمتعلم عمله خارج الصف من حفظ أو تحضير أو مراجعة أو حل تمارين أو بحوث أو تلخيص جزء من كتاب يحدده المعلم حسب طبيعة المادة والمرحلة العمرية.

يتم القيام به بعد مواعيد اليوم الدراسي سواء في المعهد أو في المنزل.

أهداف الواجب المنزلي:

1. يعتبر الواجب المنزلي للمتعلم المتفوق تسليية وللمتعلم الضعيف تقوية.
2. تثبيت المعلومات لدى المتعلم.
3. تهيئة المتعلم للامتحانات الفصلية والتقويمية.
4. تعويد المتعلم استخدام مهارات التفكير العليا.
5. تشجيع المتعلم وتعويده الاعتماد على النفس.
6. ربط المنزل بالمعهد.
7. بث روح التعاون بين المتعلمين.
8. استغلال وقت الفراغ بحكمة.
9. ربط المتعلم بالكتاب المدرسي في خارج وقت اليوم الدراسي.
10. استكمال بعض جوانب الدرس والتي لم يتطرق إليها المعلم.
11. تشخيص مواطن الضعف لدى الطلاب.

خصائص الواجب المنزلي الجيد:

1. أن يكون هادفاً ولا تتحقق الهدفية إلا بالتخطيط.
2. مراعاة التنوع في الواجب بما يتناسب مع ميول المتعلمين.
3. أن يراعي مستويات الفروق الفردية للمتعلمين وقدراتهم.
4. أن يزود المعلم متعلميه بالتغذية الراجعة للدرس.
5. أن يكون الواجب مخططاً له من قبل المعلم ليحقق الهدف المرجو منه.
6. مراعاة مناسبة الواجب كما وكيفا مع واجبات المواد الأخرى.
7. ضرورة حل جميع التمارين قبل الاختيار منها للواجب.
8. أن يحقق الخبرة والاكتشاف وينمي القدرة على التطبيق.
9. أن يحتوي على خصائص داخلية تحفز المتعلم للبحث والاطلاع.
10. ينمي عادات دراسية جديدة كتلخيص موضوع أو فكرة.... إلخ.

11. ألا يكون صعبا وفوق قدرات المتعلمين.
12. توفر الوسائل والمصادر المعينة على تنفيذه.
13. الأمر لا يخلو من توجيه المعلم والنصائح وكيفية إتمام العمل.
14. يخصص له بعض درجات أعمال السنة بما يتلاءم مع الجهد المبذول في أدائها.
15. يصحبه إبراز مبدأ الثواب والعقاب.

الأمور المستحبة التي يجب أن يراعيها المعلم عند تحديد الواجب المنزلي:

1. واقعية الكم الذي يعطى للمتعلم.
2. نوع الواجب يجب أن يكون بمستوى القدرات العقلية والجسمية للمتعلم مثل تعبير لفظي، استماع، التدريب على حل المشكلات.
3. التأكد من معرفة المتعلم ما يجب عليه أدائه.
4. الصياغة الصحيحة للسؤال بحيث لا يكون هناك فجوة بين ما يقصده المعلم وما يفهمه المتعلم.
5. التغذية الراجعة وسرعة تسليم (تصحيح) الواجب تزيد من أهميته.
6. تنوع الواجبات لكي تكسب المتعلم بعض المهارات.
7. مراعاة الوقت الكافي لأداء الواجبات.
8. تبادل دقاتر المتعلمين لتعلم الترتيب وحسن التنظيم من بعضهم البعض.
9. تشجيع المتعلم الملتزم بأداء واجباته بانتظام يزيد دافعيته ودافعية زملائه نحو أداء الواجب.
10. تنوع الواجب في البيت للمادة الواحدة يبعد عن المتعلم الملل والضجر منه.
11. ضرورة التأكد من اطلاع ولي الأمر على تصحيح الواجب خاصة في الصفوف الأولى من التعليم.

الأمور غير المستحبة للمعلم عند أداء الواجب المنزلي:

1. التوبيخ بعبارات غير لائقة أو الكتابة بدفتر المتعلم بعبارات سيئة.
2. تأجيل التصحيح لنهاية الشهر.
3. عدم متابعة الواجب بعد أن يطلب المعلم من المتعلم تصحيح الخطأ.
4. كثرة التأجيل في رصد درجات المتعلمين.
5. عدم تذييل الصفحة بتاريخ التصحيح.
6. عدم التنسيق الفني لواجبات المتعلمين (عدم التنوع داخل المادة ، عدم التنسيق مع المواد المكملة والمشابهة ... إلخ)

7. إعطاء واجبات دون ذكر الهدف منها أو فائدتها للمتعلم.
8. عدم تسجيل الواجب في دفتر التحضير مما يجعله عرضة للنسيان.
9. ضياع بعض الواجبات لإهمال المعلم تصحيحها في حينها.

أسباب الاتجاه السلبي نحو الواجب من المتعلم:

1. كره المعلم أو صعوبة المادة الدراسية.
2. عدم القدرة على تنظيم الوقت.
3. عدم امتلاك الطالب لأدواته.
4. عدم القدرة على فهم الواجب لمشكلات صحية (ذكائية أو سمعية أو بصرية إلخ).
5. وجود مشكلات أسرية ينجم عنها قلة متابعة الأسرة للمتعلم.
6. قلة اهتمام الأسرة بمتابعة المتعلم.
7. صعوبة الواجب وطوله من حيث الكم.
8. روتين الواجب المنزلي للمتعلم.

11 - أسئلة تحضيرية :- مثل:

أقرأ الكتاب المدرسي ص.....	قم بزيارة
أجمع عينات	أبحث في مراجع.....

مرفقات نماذج بطاقات ملاحظة الجانبين المهاري والوجداني:

أداة تقويم الجانب المهاري فى مادة اللغة الإنجليزية

اسم المعهد: الإدارة التعليمية: المنطقة:

اسم المتعلم: الفصل:

الهدف: قياس مهارات الإستماع والتحدث والقراءة والكتابة واستخدام قواعد اللغة الإنجليزية عند الطالب

م	المعيار	مؤشر الأداء	ممتاز	جيد	متوسط	ضعيف
1	Listening	أستطيع أن أميز وأتعرف على اللغة الإنجليزية عند سماعها.				
2		أكتسب معلومات ومفاهيم وقيم باللغة الإنجليزية عند سماعها.				
3	Speaking	يمكنني استخدام اللغة الإنجليزية كوسيلة اتصال بفعالية بطريقة شفوية.				
4		أستطيع أن أقدم معلومات وأفكار وأعبر عن مشاعري بوضوح باللغة الإنجليزية بطريقة شفوية.				
5	Reading	أستطيع أن أفهم الأفكار الرئيسية والفرعية لأى نص مكتوب باللغة الإنجليزية.				
6		أستطيع أن أكتشف الأخطاء في أي نص أقرأه.				
7	Writing	أتمكن من الترجمة من اللغة الإنجليزية إلى العربية والعكس.				
8		يمكنني أن أعبر باللغة الإنجليزية في أي موضوع لتوصيل ما أريده من أفكار ومعان ومشاعر.				
9	Vocabulary And Structure	أستطيع أن أكتب وأعبر بأسلوب نحوى سليم في شتى المجالات.				
10		أستطيع أن أستخدم قواعد اللغة في توصيل المعاني بصورة جيدة وصحيحة				

شيخ المعهد

معلم الفصل

نموذج لطريقة تحليل بطاقات الملاحظة

تحليل أداة تقويم الجانب المهارى فى مادة اللغة الإنجليزية

لفصل (/) عدد المتعلمين بالفصل (متعلماً)

الهدف: قياس مهارات الإستماع والتحدث والقراءة والكتابة واستخدام قواعد اللغة الإنجليزية عند الطالب

م	المعيار	مؤشر الأداء							
		ممتاز		جيد		متوسط		ضعيف	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
1	Listening	أستطيع أن أميز وأتعرف على اللغة الإنجليزية عند سماعها.							
2		أكتسب معلومات ومفاهيم وقيم باللغة الإنجليزية عند سماعها.							
3	Speaking	يمكنني استخدام اللغة الإنجليزية كوسيلة اتصال بفعالية بطريقة شفوية.							
4		أستطيع أن أقدم معلومات وأفكار وأعبر عن مشاعري بوضوح باللغة الإنجليزية بطريقة شفوية.							
5	Reading	أستطيع أن أفهم الأفكار الرئيسية والفرعية لأى نص مكتوب باللغة الإنجليزية.							
6		أستطيع أن أكتشف الأخطاء في أي نص أقرأه.							
7	Writing	أتمكن من الترجمة من اللغة الإنجليزية إلى العربية والعكس.							
8		يمكنني أن أعبر باللغة الإنجليزية في أي موضوع لتوصيل ما أريده من أفكار ومعان ومشاعر.							
9	Vocabulary And Structure	أستطيع أن أكتب وأعبر بأسلوب نحوى سليم في شتى المجالات.							
10		أستطيع أن أستخدم قواعد اللغة في توصيل المعاني بصورة جيدة وصحيحة.							

المقترحات :-

- -1
- -2
- -3
- -4
- -5
- -6
- -7
- -8
- -9
--10

شيخ المعهد

المعلم المشرف

معلم الفصل

بطاقة ملاحظة الجانب المهارى في مادة اللغة العربية

اسم المعهد: الإدارة التعليمية: المنطقة:

اسم المتعلم: الفصل:

الهدف: ملاحظة مهارات القراءة عند المتعلم:

م	مؤشر الأداء	ممتاز	جيد	متوسط	ضعيف
1	يحدد الفكرة الرئيسة في المقروء .				
2	يحدد الأفكار الفرعية لما يقرأ .				
3	يبيد رأيه في شخصيات قصة قرأها.				
4	يكتشف الأخطاء في نص مقروء.				
5	يقرأ المصطلحات المرتبطة بالمواد الدراسية الأخرى .				
6	يقرأ قراءة جهرية صحيحة في جمل تامة				
7	يقرأ العناوين الكبيرة في الصحف اليومية .				
8	يميز الحقيقة من الخيال فيما يقرأ				
9	يلقي نشيدًا تدرّب على قراءته إلقاءً معبرًا.				

شيخ المعهد

المعلم الأول

المعلم

بطاقة ملاحظة الجانب المهارى في مادة الرياضيات

اسم المعهد: الإدارة التعليمية: المنطقة:

اسم المتعلم: الفصل:

م	مؤشر الأداء	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا
1	إجراء بعض العمليات الحسابية الأساسية (جمع - طرح - ضرب - قسمة)				
2	يميز المتعلم بين القيمة المكانية وقيمة الرقم في أى عدد				
3	يقرأ المتعلم الأعداد قراءة صحيحة				
4	كتابة المتعلم الأعداد كتابة صحيحة				
5	ترتيب المتعلم لمجموعة من الأعداد والمقارنة بينهم				
6	مقارنة المتعلم بين الكسور العادية والكسور العشرية والأعداد الطبيعية				
7	إجراء المتعلم لعمليات التقريب المختلفة				
8	تحليل المتعلم أعداد طبيعية لعواملها الأولية مع إيجاد ع.م.أ - م.م.أ				
9	يميز المتعلم بين أنواع المجموعات ويطبق العمليات عليها				
10	يحل المتعلم مسائل على الكتاب وتطبيقاته				
11	يحل المتعلم مسائل على معادلات ومتباينات الدرجة الأولى				
12	يرسم أي شكل هندسي ويحسب محيطه ومساحته كلما أمكن				
13	يمثل البيانات الإحصائية بطرق مختلفة				

تحليل النتائج:

الجملة	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما

شيخ المعهد

المعلم الأول

المعلم

بطاقة ملاحظة الجانب المهاري في مادة الدراسات الاجتماعية

اسم المعهد: الإدارة التعليمية: المنطقة:
اسم المتعلم: الفصل:

م	مؤشر الأداء	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا
1	يفسر المتعلم بعض الأسباب العلمية لبعض الظواهر الجغرافية				
2	يتمكن المتعلم من التعرف على الفرق بين الاتجاهات المختلفة				
3	تدرب المتعلم على رسم الخرائط الموجودة بالمنهج				
4	اكتسب المتعلم معرفة بعض الأحداث التاريخية والشخصيات				
5	اكتسب المتعلم بعض المصطلحات الجغرافية				
6	اكتسب المتعلم معرفة معالم محافظته وشعارها				

تحليل النتائج:

الجملة	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما

شيخ المعهد

المعلم الأول

المعلم

بطاقة ملاحظة الجانب المهاري في مادة العلوم

اسم المعهد: الإدارة التعليمية: المنطقة:

اسم المتعلم: الفصل:

م	مؤشر الأداء	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا
1	اكتسب المتعلم من دراسة العلوم مهارة الرسم بدقة				
2	اكتسب المتعلم من دراسة العلوم مهارة إجراء التجارب				
3	اكتسب المتعلم من دراسة العلوم استخدام خامات البيئة				
4	اكتسب المتعلم من دراسة العلوم مهارات يدوية				
5	اكتسب المتعلم من دراسة العلوم مهارات التفاعل بنجاح مع مواقف الحياة اليومية				
6	اكتسب المتعلم من دراسة العلوم مهارة التعلم الذاتي				

تحليل النتائج:

الجملة	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما

شيخ المعهد

المعلم الأول

المعلم

بطاقة قياس اتجاه المتعلم نحو مادة الدراسات الاجتماعية

اسم المعهد: الإدارة التعليمية: المنطقة:

اسم المتعلم: الفصل:

م	العبارة	دائماً	غالبا	أحيانا	نادرا
1	تتمى لدى دراسة المواد الاجتماعية القدرة على التنبؤ بالظواهر الجغرافية				
2	أفضل قراءة الموضوعات المتعلقة بالدراسات الاجتماعية في وقت الفراغ				
3	تتمى لدى دراسة المواد الاجتماعية القدرة على التأمل				
4	يسهل على فهم مادة الدراسات الاجتماعية				
5	تساعدني مادة الدراسات الاجتماعية في فهم الأسباب العلمية للظواهر الجغرافية				
6	أتمنى أن أشارك في جماعة الدراسات الاجتماعية				
7	أنتظر بلهفة حصص الدراسات الاجتماعية				
8	أتمنى لو تزيد حصص الدراسات الاجتماعية				
9	أرغب أن أكون معلماً لمادة الدراسات الاجتماعية				
10	أحرص على الانتظام في حضور حصص الدراسات الاجتماعية				
11	أفضل أن أبدأ مذاكرتي بمادة الدراسات الاجتماعية				
12	تزوطني دراسة المواد الاجتماعية بخبرات حقيقية في حياتي				
13	تساعدني دراسة المواد الاجتماعية في التعرف علي الثروات الطبيعية للمجتمع				
14	تفيدني دراسة المواد الاجتماعية في التعرف على شخصيات تاريخية رائدة				
15	أري أن عدد حصص الدراسات الاجتماعية أقل مما يجب				

تحليل النتائج:

الجملة	نادرا	أحيانا	غالبا	دائماً

شيخ المعهد

المعلم الأول

المعلم

بطاقة قياس اتجاه المتعلم نحو مادة الرياضيات

اسم المعهد: الإدارة التعليمية: المنطقة:
اسم المتعلم: الفصل:

م	العبارة	دائماً	غالبا	أحيانا	نادرا
1	تجعلني دراسة الرياضيات منظما في تفكيري				
2	أفضل قراءة الموضوعات المتعلقة بالرياضيات في وقت الفراغ				
3	تجعلني تمارين الرياضيات في حالة نشاط ذهني				
4	يسهل على فهم الرياضيات				
5	أرى أن الرياضيات مادة شيقة				
6	يُسعدني أن أكون عضواً في جماعة الرياضيات				
7	أنتظر بلهفة حصص الرياضيات				
8	أتمني لو تزيد حصص الرياضيات				
9	أرغب أن أكون معلما لمادة الرياضيات				
10	أحرص على الانتظام في حضور حصص الرياضيات				
11	أفضل أن أبدأ مذاكرتي بمادة الرياضيات				
12	أرى أن لغة الرياضيات مفهومة بين الكثير من الناس				
13	تساعدني الرياضيات في تعلم خطوات حل المشكلات				
14	أستطيع حل مسائل الرياضيات بأكثر من طريقة				

تحليل النتائج:

الجملة	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما

شيخ المعهد

المعلم الأول

المعلم

بطاقة قياس اتجاه المتعلم نحو مادة العلوم

اسم المعهد: الإدارة التعليمية: المنطقة:
 اسم المتعلم: الفصل:

م	العبارة	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا
1	أتمنى لدي دراسة العلوم التفكير العلمي				
2	أفضل قراءة الموضوعات المتعلقة بالعلوم في وقت الفراغ				
3	أتمنى لدي دراسة العلوم القدرة على الملاحظة				
4	يسهل علي فهم مادة العلوم				
5	تساعدني مادة العلوم في فهم الأسباب العلمية للظواهر الطبيعية				
6	يسعدني أن أكون عضوا في جماعة العلوم				
7	أنتظر بلهفة حصص العلوم				
8	أتمني لو يزيد عدد حصص العلوم				
9	أرغب أن أكون معلما لمادة العلوم				
10	أحرص على الانتظام في حضور حصص العلوم				
11	أفضل أن أبدأ مذاكرتي بمادة العلوم				
12	تزودني دراسة العلوم بالحقائق العلمية التي أحتاجها				
13	تساعدني دراسة العلوم في معرفة طرق الوقاية من الأمراض				
14	أرى أن دراسة العلوم تسهم في ابتكار اختراعات تفيد المجتمع				
15	أرى أن عدد حصص العلوم أقل مما يجب				

تحليل النتائج

الجملة	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما

شيخ المعهد

المعلم الأول

المعلم

بطاقة قياس اتجاه المتعلم نحو مادة اللغة الانجليزية

اسم المعهد:..... الإدارة التعليمية: المنطقة:

اسم المتعلم: الفصل:

م	العبارة	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا
1	تتمى دراسة اللغة الانجليزية لدى القدرة على التواصل مع الآخرين				
2	أفضل قراءة الموضوعات المتعلقة بدراسة اللغة الانجليزية في وقت الفراغ				
3	تتمى لدى دراسة اللغة الانجليزية القدرة على التفكير المنطقي				
4	يسهل على دراسة اللغة الانجليزية				
5	تساعدني دراسة اللغة الانجليزية في الانفتاح على ثقافات الآخرين				
6	يُسعدني أن أكون عضوا في جماعة اللغة الانجليزية				
7	أنتظر بلهفة حصص اللغة الانجليزية				
8	أتمنى لو تزيد حصص اللغة الانجليزية				
9	أرغب أن أكون معلماً للغة الانجليزية				
10	أحرص على الانتظام في حضور حصص اللغة الانجليزية				
11	أفضل أن أبدأ مذاكرتي بمادة اللغة الانجليزية				
12	تزودني دراسة اللغة الانجليزية بالقدرة على القراءة والاطلاع				
13	تساعدني دراسة اللغة الانجليزية في فهم المواد الدراسية الأخرى				
14	تساعدني دراسة اللغة الانجليزية في التحدث بطريقة سليمة				
15	أري أن عدد حصص اللغة الانجليزية أقل مما يجب				

تحليل النتائج:

الجملة	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما

شيخ المعهد

المعلم الأول

المعلم

بطاقة قياس اتجاه المتعلم نحو مادة اللغة العربية

اسم المعهد: الإدارة التعليمية: المنطقة:

اسم المتعلم: الفصل:

م	العبارة	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا
1	تتمى دراسة اللغة العربية لدى القدرة على التواصل مع الآخرين				
2	أفضل قراءة الموضوعات المتعلقة بدراسة اللغة العربية في وقت الفراغ				
3	تُتمى لدى دراسة اللغة العربية القدرة على التفكير المنطقي				
4	يسهل على دراسة اللغة العربية				
5	تساعدني دراسة اللغة العربية في الانفتاح على ثقافات الآخرين				
6	يُسعدني أن أكون عضوا في جماعة اللغة العربية				
7	أنتظر بلهفة حصص اللغة العربية				
8	أتمني لو تزيد حصص اللغة العربية				
9	أرغب أن أكون معلماً للغة العربية				
10	أحرص على الانتظام في حضور حصص اللغة العربية				
11	أفضل أن أبدأ مذكرتي بمادة اللغة العربية				
12	تزودني دراسة اللغة العربية بالقدرة على القراءة والاطلاع				
13	تساعدني دراسة اللغة العربية في فهم المواد الدراسية الأخرى				
14	تساعدني دراسة اللغة العربية في التحدث بطريقة سليمة				
15	أري أن عدد حصص اللغة العربية أقل مما يجب				

تحليل النتائج:

الجملة	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما

شيخ المعهد

المعلم الأول

المعلم

اليوم الرابع

التخطيط والزيارة والملاحظة الصفية

أهداف اليوم الرابع:

- 1- يتذكر مفهوم التخطيط وأهميته.
- 2- يعدد خطوات التخطيط.
- 3- يوضح دور التخطيط في عملية التوجيه الفني.
- 4- يتذكر مفهوم الخطة التوجيهية وعناصرها.
- 5- يحدد مراحل بناء الخطة التوجيهية.
- 6- يتعرف مفهوم الزيارات الصفية.
- 7- يعدد أنواع الزيارات الصفية.
- 8- يتعرف معايير وآليات الزيارة الصفية الناجحة.
- 9- يوضح مفهوم الملاحظة.
- 10- يعدد أنواع الملاحظة.
- 11- يحدد مزايا الملاحظة.
- 12- يحدد عيوب الملاحظة.
- 13- يتذكر شروط الملاحظة الجيدة.

التخطيط

- عملية منظمة واعية لاختيار الحلول الممكنة للوصول إلى أهداف معينة.
- عملية ترتيب الأولويات في ضوء الإمكانيات المادية والبشرية.
- الأسلوب العلمي الذي يساعد في استخدام واستغلال الموارد البشرية والمادية بصورة مثلى من أجل الوصول إلى هدف معين وواضح في وقت محدد بصورة مقصودة.

التخطيط ببساطة شديدة هو:

عملية تحديد كيفية الوصول للهدف.

التخطيط للإشراف التربوي:

أسلوب للتفكير في المستقبل بتحديد معالم سير العمل اعتمادا على حاجات الميدان ومتطلباته وظروفه بما يكفل تحقيق أهدافه المرسومة.

أهمية التخطيط لعمل الموجه:

1. يجعله يجمع البيانات الكاملة عن المعلمين الذين يوجههم وأيضا عن معاهدهم وإمكانياتها والبيئة الموجودة بها.
2. يساعده في اكتشاف نقاط القوة والضعف في المعلمين الذين يوجههم.
3. يساعده في رفع كفاءة المعلمين المسؤولين عنهم.
4. يساعده في تحديد مشاكل معلميه ووضع خطط لحلها.
5. يساعده في القيام بأدواره المختلفة مع المعلمين والطلاب وإدارة المعهد.
6. يساعده في تحديد أولويات الخطة الإشرافية.
7. يساعده في اختيار النشاطات والفعاليات التي تسهم في تحقيق أهداف التوجيه الفني.

2 - خطوات التخطيط:

1. يبدأ التخطيط أولا من تحديد الهدف المطلوب الوصول إليه.
2. جمع المعلومات اللازمة لتحقيق الهدف.
3. تصنيف وفرز المعلومات لتحقيق أقصى استفادة منها.
4. تحديد الخطوات اللازمة لذلك مع تحديد الفترة الزمنية المناسبة أو المتاحة.
5. تحديد الوسائل والأدوات المطلوبة للعمل.
6. توفير الأدوات والوسائل المطلوبة للعمل.
7. تحديد آليات تنفيذ الخطة.
8. تنفيذ الخطة.
9. تقويم الخطة.
10. البناء على نتائج التقويم للوصول إلى نتائج أفضل.

3 - التخطيط في عملية التوجيه الفني:

1. تتطلق جميع خطط التوجيه الفني من رؤية ورسالة المؤسسة التعليمية.
2. تقوم عملية التوجيه على وضع خطة زمنية ومكانية لمتابعة المعاهد.
3. تقوم عملية المتابعة على وضع خطة لزيارة المعهد.
4. تقوم عملية متابعة المعلمين على وضع خطة الزيارة الصفية لكل منهم.
5. يضع الموجه العام الخطة السنوية للعمل.
6. الموجه الأول يعاون مع أقدم الموجهين في الإدارات التعليمية في وضع الخطة الفصلية.
7. يضع الموجه الخطة الشهرية والأسبوعية لتنفيذ المهام الموكلة إليه.

4 - الخطة التوجيهية:

هي البرنامج الذي سيتبعه الموجه للقيام بمهامه وتشمل:

- الأهداف العامة والأهداف المرحلية (فصلي - شهري - أسبوعي).
- الأدوات والأساليب المستخدمة في التنفيذ.
- النشاطات المستخدمة في التنفيذ.
- وسائل وسبل تقويم وصول الخطة لأهدافها.

شروط نجاح الخطة التوجيهية:

1. الدقة في تحديد الأهداف.
2. الشمول لكل عناصر عملية التعليم داخل المعهد خاصة ما يتعلق بمادة التخصص.
3. الدقة في اختيار النشاطات المحققة للأهداف.
4. الدقة في البيانات والمعلومات.
5. التحديد الزمني الدقيق.
6. المرونة في التنفيذ .
7. الالتزام بتنفيذ الأهداف بدقة.
8. التعاون والمشورة بين الأطراف المعنية بالخطة.
9. إتباعها بتعديل ناتج عن التقويم الموضوعي.

5 - مراحل بناء الخطة التوجيهية:

1 - مرحلة جمع البيانات:

- أ - المناهج الدراسية التي سيقوم بالإشراف عليها وآخر التعديلات الحادثة عليها.
- ب - عدد المعاهد وتوزيعها الجغرافي.
- ج - عدد معلمي كل معهد ومؤهلاتهم وسنوات خبرتهم وعدد حصص كل منهم.
- د - نتائج الاختبارات الفصلية للطلاب عامة والمادة التي يشرف عليها خاصة.
- هـ - تقديرات الأداء الوظيفي للمعلمين ولشيوخ المعاهد والوكلاء.
- و - التقنيات والإمكانات المادية المتوفرة بالمعهد.
- ز - نوعية البيئة التعليمية والتربوية للمعاهد التي يشرف عليها ومدى الانسجام بين الإدارات والمعلمين.

2 - تنظيم المعلومات والبيانات والإحصاءات وتبويبها:

- أ - تسجيل البيانات إلكترونياً وتصنيفها إلى ملفات خاصة حسب مجالات الإشراف التربوي.
- ب - تلخيص البيانات في بطاقات سهلة الاستخدام وقت الحاجة.
- ج - تحديث البيانات بصورة مستمرة.

3 - تحديد مصادر المعلومات والبيانات والإحصاءات:

- أ - بيانات المعاهد من الإدارات التعليمية.
- ب - منشورات قطاع المعاهد الأزهرية والمنطقة الأزهرية والتوجيه الفني بالمنطقة والإدارات التعليمية.
- ج - نتائج طلاب المعاهد التي سيتولى الإشراف عليها.
- د - نماذج الامتحانات التي تعدها المنطقة الأزهرية أو قطاع المعاهد الأزهرية.
- هـ - الملاحظات الموضوعية لمشرف المادة.
- و - الخبرات والبيانات والمعلومات التي توفرها إدارة التوجيه الفني بالمنطقة الأزهرية.

4 - مرحلة وضع الخطة التوجيهية:

- أ - تحديد الأهداف المناسبة لزمان الخطة (سنوي - فصلية - شهرية - أسبوعية).
- ب - تحديد أولويات الأهداف.
- ج - وضع الأنشطة والأساليب المحققة لأهداف الخطة.
- د - وضع الصيغة النهائية للخطة ومناقشتها مع بعض المستفيدين والمعنيين.

5 - مرحلة التنفيذ:

- أ - بعد تحديد النشاطات المطلوبة (زيارات صفية - اجتماعات - حصص تدريس مصغر - ندوات...) يتم جدولتها زمنيا.
- ب - تحديد الأهداف الإجرائية للنشاط الإشرافي .
- ج - تحديد الأدوات والوسائل المناسبة له.
- د - تحديد أسماء المشاركين أو معاونين في النشاط الإشرافي.
- هـ - التنسيق مع المعلمين المستهدفين لتحقيق أهداف النشاط المخطط له.
- و - تحديد الأنشطة التقييمية المحددة لمدى تحقيق النشاط لأهدافه.
- ز - القيام بتقويم النشاط واستخلاص النتائج منه.

6 - بناء خريطة المنهج:

المقصود بخريطة المنهج:

- أداة بنائية لتخطيط وتنظيم عناصر المنهج التعليمي في منظومة متكاملة ومتسقة حيث يتأثر كل عنصر بالعناصر الأخرى ويتكامل معها، ويتطلب تطوير إحداها، تطوير بقية عناصر منظومة المنهج ككل.
- **خريطة المنهج هي** " أداة مهمة تساعد المعلمين والمؤسسة على تحديد ما يجب أن يحققه في نهاية فترة زمنية معينة (تحقيق نواتج التعلم المستهدفة)، من خلال تنفيذ المنهج المدرسي بكل مكوناته (أهداف المادة، والمحتوى، وطرق التدريس، والأنشطة: الصفية، والأنشطة اللاصفية، والتقويم)."

أهداف خريطة المنهج:

- التحديد الدقيق لنواتج التعلم المستهدف تحقيقها.

- تحديد المفاهيم والمهارات والاتجاهات، التي يجب أن يكتسبها المتعلم.
- تحديد طرق التدريس المناسبة، التي يجب أن يستخدمها المعلم؛ لتحقيق نواتج التعلم المستهدفة.
- تحديد مصادر التعلم.
- تحديد الأنشطة: الصفية، واللاصفية، التي سوف يمارسها المتعلمون، وموقعها في خريطة الدراسة.
- تحديد أساليب التقويم المناسبة لنواتج التعلم المستهدفة.

فوائد خرائط المنهج:

- أداة تواصلية.
- أداة تخطيطية.
- تساعد على التركيز على الأهداف والمعلومات المهمة.
- تنمي المهنية والإبداع في التدريس.
- تساعد على تعميق تدريس المفاهيم.
- توضح خطوات المنهج رأسياً.
- يمكن للمؤسسة أن تستخدم خريطة المنهج في:
 - تحديد الفجوات في الاتساقات الرأسية والأفقية في المنهج.
 - تنظيم عناصر المنهج في شكل مرئي يسهل إدراكه من قبل المعلمين مما ييسر الالتزام به.
 - الاتساق الأفقي يؤكد أن كل المعلمين يتبعون نفس الخط الزمني.
 - تقييم ما أتقنه الطلاب في الصفوف السابقة للبناء عليه حيث المعارف والمهارات.

مكونات خريطة المنهج :

- 1.المعايير
- 2.نواتج التعلم.
- 3.محتوى المنهج.
- 4.استراتيجيات التعليم والتعلم.
- 5.الأنشطة التعليمية.
- 6.أساليب التقويم.
- 7.الأدلة والشواهد.

المقصود بالمعايير كمكون من مكونات خرائط المنهج:

عبارات تصف ما يجب أن يعرفه المتعلم ويكون قادراً على أدائه؛ أي أنها عبارات تحدد المعرفة والمهارات الأساسية التي يجب أن يتمكن منها المتعلم في المراحل المختلفة، تمثل الأطر المادية لما يجب أن يعرفه المتعلم، ويكون قادراً على أدائه ليظهر مقدار كفاءته فيما يتمكن منه من معرفة، ويتقنه من مهارات، أي أنها تحدد مستوى الأداء الذي يجب أن يكون عليه المتعلم.

و هي ضوابط ومحددات تقود تطوير الممارسة التدريسية وأنشطتها وتتضمن:
- المعرفة الأساسية: هي ما يجب أن يعرفه المتعلم ، وتتضمن الأفكار الأكثر أهمية المكونة للمجال العلمي وقضاياها ومبادئه ومفاهيمه.

- المهارات الأساسية: ما يجب أن يكون المتعلم قادراً على أدائه، وتتضمن طرق التفكير والعمل والتواصل والأداء العملي والتحري والبحث العلمي.

المقصود بالمنهج الدراسي: Curriculum:

مجموعة الخبرات التعليمية التي تهيئها المؤسسة التعليمية للطلاب سواء داخلها أو خارجها وذلك بغرض مساعدتهم على النمو الشامل المتكامل، أي النمو في كافة الجوانب العقلية والثقافية والاجتماعية والجسمية والنفسية والفنية نمواً يؤدي إلى تعديل سلوكهم ويكفل تفاعلهم بنجاح مع بيئتهم ومجتمعهم وابتكارهم حلول لما يواجههم من مشكلات.

المقصود بمحتوى المنهج:

يعكس محتوى المنهج / المقرر الدراسي الجوانب المعرفية والوجدانية والنفسحركية. لا يتم تصميم مصفوفة المقرر الدراسي من البنية المعرفية فقط، ولكنها تتضمن كذلك المهارات الذهنية والعملية والمهارات العامة والجوانب الوجدانية. وتتضمن البنية المعرفية لمحتوى المقرر الدراسي من وحدات تتمثل في الحقائق والمفاهيم والتعميمات والمبادئ والقوانين والنظريات.

الفرق بين التعليم والتعلم:

التعلم: هو نشاط ذاتي يقوم به المتعلم بإشراف المعلم أو بدونه، بهدف اكتساب معرفة أو مهارة أو تغيير سلوك.

التعليم: هو التصميم المنظم المقصود للخبرة (الخبرات) التي تساعد المتعلم على إنجاز التغيير المرغوب فيه في الأداء، وعموماً هو إدارة التعلم التي يقودها المعلم. وهو عملية حفز واستثارة لقوى المتعلم العقلية ونشاطه الذاتي وتهيئة الظروف المناسبة التي تمكنه من التعلم، والتعليم الجيد يكفل انتقال أثر التدريب والتعلم.

المقصود بالتعلم المبني على الناتج Outcome-Based Learning:

تصور حقيقي واضح في صورة مجموعة من نواتج التعلم المستهدفة عما يجب أن يتعلمه الطالب ويصبح قادراً على إنجازه عند إنهائه للبرنامج الدراسي، ثم يلي ذلك تنظيم المقررات الدراسية وأساليب التعليم والتعلم المستخدمة وكذا أساليب التقويم وتوجيهها لضمان تحقيق هذه النواتج.

المقصود بنواتج التعلم:

- عبارات تصف ما ينبغي أن يعرفه الطالب ويكون قادراً على أدائه. ويتوقع من الطالب انجازه في نهاية دراسته لمقرر دراسي أو برنامج تعليمي محدد.

- كل ما يكتسبه المتعلم من معارف ومهارات واتجاهات وقيم نتيجة مروره بخبرة تربوية معينة دراسته لمنهج معين.

- التغير المقاس في مستوى تعلم الطالب كمحصلة لما تم إكسابه للمتعلمين من معارف ومهارات وقيم، من خلال ممارسة الأنشطة الصفية واللاصفية باستخدام مصادر المعرفة المختلفة. كل ما يكتسبه المتعلم من معارف ومهارات واتجاهات وقيم؛ نتيجة مروره بخبرة تربوية معينة (أو دراسته لمنهج معين). ويمكن القول إن نواتج التعلم هي أهداف المادة الدراسية بعد تحققها، بالإضافة إلى ما خطت المدرسة والمعلم إكسابه للمتعلمين من معارف ومهارات وقيم، من خلال ممارسة الأنشطة: الصفية، واللاصفية ، باستخدام مصادر المعرفة المختلفة . وتعد نواتج التعلم المنتج النهائي للمدرسة، الذي يظهر في صورة متعلمين، يملكون قدراً من المعارف، والمهارات، والاتجاهات، والقيم، ويسلكون سلوكاً معيناً؛ بناءً على ما تم اكتسابه.

كيفية تحديد نواتج التعلم:

أولاً: تحديد أهداف المادة الدراسية.

ثانياً: تحديد الأهداف التي يرغب المعلم والمدرسة في تحقيقها.

ثالثاً: تحديد المفاهيم والمهارات والاتجاهات التي يجب أن يكتسبها المتعلم.

مجالات نواتج التعلم:

المجال المعرفي Cognitive Domain: يضم أشكال النشاط الفكري لدى الإنسان وخاصة العمليات العقلية من حفظ وفهم وتحليل ويندرج تحت هذا المجال الأهداف التربوية التي تعمل على تنمية هذه العمليات العقلية.

المجال الوجداني Affective Domain: يتناول السلوك المرتبط بالمشاعر والعواطف والانفعالات والميول والقيم والاتجاهات.

المجال النفسحركي Psychomotor Domain: يشمل نواتج التعلم التي تتعلق بتكون مهارات حركية عند المتعلم، ويقتضي فيه أن يسلك سلوكاً فيه تأدية حركات واستخدام عضلات، أي أن هذا المجال يركز على المهارات التي تتطلب استخدام وتناسق عضلات الجسم.

المقصود بطرق التعليم والتعلم:

تمثل طرق التدريس التي يستخدمها المعلم لتحقيق أهداف المنهج إحدى المؤثرات الرئيسية في تحقيق نواتج التعلم المستهدفة، التي من خلالها يمكن تقديم المعرفة للمتعلمين، وإكسابهم المهارات المناسبة؛ لذلك يجب على المعلم أن يختار طرق التدريس المناسبة لكل موضوع، وكذلك مدى مناسبتها لكل فئة من فئات المتعلمين واحتياجاتهم (استراتيجيات التعلم المتمركز حول المتعلم، أو ما هو متعارف عليه بالتعلم النشط)؛ حيث يمكن تحقيق نواتج التعلم كما هو مخطط لها.

ويجب أن يذكر في خريطة المنهج طريقة التدريس، التي يرى المعلم أنها تتناسب مع موضوع الدرس، وطبيعة المتعلمين، ونواتج التعلم التي يرغب في تحقيقها.

المقصود باستراتيجية التعليم والتعلم:

• مجموعة من الإجراءات الإرشادية التي تحدد وتوجه مسار عمل المعلم للوصول إلى مخرجات أو نواتج تعلم محددة منها ما هو عقلي معرفي أو وجداني أو نفس حركي.

• خطوات إجرائية منتظمة ومتسلسلة بحيث تكون شاملة ومرنة ومراعية لطبيعة المتعلمين، والتي تمثل الواقع الحقيقي لما يحدث داخل قاعة الدراسة من استغلال لإمكانات متاحة، لتحقيق مخرجات تعليمية مرغوب فيها.

• مجموعة تحركات المعلم داخل قاعة الدراسة التي تحدث بشكل منتظم ومتسلسل تهدف إلى تحقيق الأهداف التعليمية.

تصميم استراتيجية التعليم والتعلم:

تصمم الاستراتيجية في صورة خطوات إجرائية بحيث يكون لكل خطوة بدائل، حتى تتسم الاستراتيجية بالمرونة عند تنفيذها، وكل خطوة تحتوي على جزئيات تفصيلية منتظمة ومتتابعة لتحقيق الأهداف المرجوة، لذلك يتطلب من المعلم عند تنفيذ استراتيجية التدريس تخطيط منظم مراعي في ذلك طبيعة المتعلمين وفهم الفروق الفردية بينهم.

مواصفات استراتيجية التعليم والتعلم الجيدة:

1. الشمول، بحيث تتضمن جميع المواقف والاحتمالات المتوقعة في الموقف التعليمي.
2. المرونة والقابلية للتطوير، بحيث يمكن استخدامها من فرقة دراسية لأخرى.

3. الارتباط بأهداف تدريس الموضوع الأساسية.

4. مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب.

5. مراعاة الإمكانيات المتاحة بالمؤسسة.

مكونات استراتيجيات التعليم والتعلم:

1. الأهداف التعليمية.

2. التحركات التي يقوم بها المعلم وينظمها ليسيرونها في تدريسه.

3. الأمثلة، والتدريبات والمسائل والوسائل المستخدمة لتحقيق الأهداف.

4. السياق التعليمي والتنظيم الصفّي للدرس.

5. استجابات الطلاب بمختلف مستوياتهم والنتيجة عن المثيرات التي ينظمها المعلم ويخطط لها.

الأنشطة التربوية:

• الأداة الأكثر فاعلية لإكساب المتعلم المعارف والمهارات والسلوكيات.

• تتنوع الأنشطة ما بين صفيّة و لاصفيّة.

• يكتسب المتعلم السلوكيات والقيم والمهارات بالإضافة إلى المعارف والمفاهيم.

• تحديد نوع النشاط والهدف من النشاط وأدوار الطلاب.

أساليب التقويم:

• الأداة التي تستخدم للتأكد من تحقيق الأهداف وتحديد نقاط القوة والضعف في الأداء.

• الوسيلة لمعرفة مدى نجاح المدرسة في تحقيق نواتج التعلم المستهدفة

• يجب استخدام أسلوب التقويم المناسب لكل من: ناتج التعلم – الموضوع – فئات الطلاب

خطوات تصميم خريطة المنهج:

□ اشتقاق نواتج التعلم المستهدفة للمادة الدراسية من المعايير الأكاديمية للمادة الدراسية، ثم تحديد

وصياغة نواتج التعلم المتعلقة لكل مقرر دراسي.

□ تحديد المحتوى الملائم لكل مقرر دراسي في ضوء نواتج التعلم الخاصة به

□ تحديد استراتيجيات التدريس والأنشطة التعليمية التي تتفق وهذه النواتج.

□ الحصول على تغذية راجعة لتطوير عناصر المنهج التعليمي أو المقرر.

نماذج لخريطة المنهج

التاريخ: / / 201 م

الحصّة:

الصف:

عنوان الدرس:

التمهيد:

الأزهر الشريف

معهد

منطقة

المرحلة التعليمية

المنهج

الأدلة والشواهد	أساليب التقويم	أنشطة التعليم والتعلم و الوسائل	استراتيجيات التعليم والتعلم	محتوى المنهج المقترح	نواتج التعلم المستهدفة

عنوان الدرس:

الصف:

الوحدة:

التاريخ:

201 / / م

التمهيد:

نواتج التعلم (المؤشرات)	محتوى المنهج الحالي	استراتيجيات التعليم والتعلم	الأنشطة التعليمية والوسائل	أساليب التقويم	الأدلة والشواهد
يستخدم بعض الأدوات لقياس الأطوال والكتل. يقدر أهمية أدوات القياس في حياته	وحدة المادة	التجارب المعملية التعلم التعاوني	إجراء تجارب يتعرف فيها أجهزة قياس الطول والكتلة ويقاس فيها بعض الأطوال والكتل.	الاختبارات التحصيلية (عملية- شفوية-موضوعية)	بطاقة ملاحظة أداء المتعلم
يحسب حجوم بعض الأجسام المنتظمة الشكل وغير المنتظمة	وحدة المادة	التجارب المعملية حل المشكلات	إجراء تجارب لحساب حجوم لأجسام صلبة منتظمة وغير منتظمة.	الاختبارات التحصيلية(عملية- شفوية- موضوعية)	دفتر تحضير المعلم أوراق الاختبارات
يستنتج أن الحجوم المتساوية من المواد المختلفة لها كتل مختلفة	وحدة المادة	التجارب المعملية التعلم التعاوني	إجراء تجارب لاستنتاج أن الحجوم المتساوية من المواد المختلفة لها كتل مختلفة	الاختبارات التحصيلية(عملية- شفوية-موضوعية)	دفتر تحضير المعلم أوراق الاختبارات
يصمم وينفذ أنشطة علمية بسيطة توضح تحولات المادة	وحدة المادة	طريقة العرض التجارب المعملية	إجراء تجارب لإمكانية تحويل المادة	الاختبارات التحصيلية(عملية- شفوية-موضوعية)	بطاقة ملاحظة أداء المتعلم
يقارن بين الانصهار و التبخر و التكثف و التجمد	وحدة المادة	طريقة العرض التجارب المعملية	إجراء تجارب لإمكانية تحويل صلب إلى سائل ثم إلى غاز والعكس (الانصهار التبخر والتكثف والتجمد)	الاختبارات التحصيلية(عملية- شفوية-موضوعية)	دفتر تحضير المعلم أوراق الاختبارات

عنوان الدرس: الصف: الحصة: التاريخ: / / 201 م

التمهيد:

أهداف الدرس	عناصر الدرس	استراتيجية التدريس	الأنشطة التربوية	الوسائل التعليمية	التقويم	التكليف المنزلي
تُكتب الأهداف المشتقة من نواتج التعلم متكاملة (معرفية - مهارية - وجدانية) لكل درس. سينقله المتعلم بدفتره.	يُكتب ملخص الدرس الذي سينقله المتعلم بدفتره.	تُكتب ثلاث طرقا تُستخدم لتحقيق أهداف الدرس، ينفذها المعلم أثناء الحصة.	الأنشطة التي سيعدها المعلم لينفذها المتعلم لتُحقق أهداف الدرس	المواد والأدوات و المجسمات والصور واللوحات والأفلام التي يحضرها المعلم لتوضيح و توصيل أهداف و أفكار الدرس.	صياغة أسئلة تقيس مدى استيعاب المتعلم لأهداف الدرس.	تكليفات يقوم بها المتعلم في المنزل تنمي مهاراته ويكون فيها علاقة مع كتاب المدرسة بحل الأسئلة على الدرس

قديمًا / عنوان الدرس: أدوات القياس الصف: الرابع الحصة: الثالثة التاريخ: / / 201 م

التمهيد: هل قمت بقياس طولك يوم ما؟ ما هي الأدوات التي استخدمتها؟

أهداف الدرس	عناصر الدرس	استراتيجية التدريس	الأنشطة التربوية	الوسائل التعليمية	التقويم	التكليف المنزلي
<ul style="list-style-type: none"> • يذكر مفهوم المادة. • يستخدم بعض الأدوات لقياس الأطوال والكتل. • يقارن بين وحدات الطول والكتلة. • يميز بين أجهزة القياس ووحدات القياس. • يدرك أهمية القياس في الحياة. 	<ul style="list-style-type: none"> • مفهوم المادة. • أجهزة قياس الطول والوحدات المستخدمة. • أجهزة قياس الكتلة والوحدات المستخدمة. 	<ul style="list-style-type: none"> الحوار والمناقشة، التعلم التعاوني، التجارب العملية. 	<p>يقوم الطلاب بفحص الأجهزة المستخدمة في قياس الأطوال (المسطرة - المتر الشريطي)،</p> <p>أجهزة قياس الكتلة مثل الميزان الحساس و الميزان المعتاد،</p> <p>يقوم الطلاب بقياس أطوال الأشياء المحيطة وكتلها (كتب - قطع حجارة - قطع خشبية).</p>	<p>أجهزة قياس الأطوال والكتلة لوحات.</p>	<p>قارن وحدات قياس الطول والكتلة. عين كتلة وطول كل من (أخيك -كتابك منزلك؟ -حجرتك -درج سلم منزلك).</p>	<p>كيف تصنع جهاز في منزلك لقياس كتل الخضار في منزلك؟ حل أسئلة الكتاب ص12.</p>

الإغلاق: يقوم المعلم بتقديم تغذية راجعة عن أهداف الدرس وي طرح بعض الأسئلة علي الطلاب لقياس مدى تحقق الأهداف

حديثاً عنوان الدرس: أدوات القياس الصف: الرابع الحصة: الثالثة التاريخ: / / 201 م

التمهيد: هل قمت بقياس طولك يوم ما؟ ماهي الأدوات التي استخدمتها ؟

أهداف الدرس	يذكر مفهوم المادة / يستخدم بعض الأدوات لقياس الأطوال والكتل./ يقارن بين وحدات الطول والكتلة / يميز بين أجهزة القياس ووحداتها يدرك أهمية القياس في الحياة.
استراتيجية التدريس	الحوار والمناقشة. التعلم التعاوني. التجارب المعملية.
الأنشطة التربوية المصاحبة	يقوم الطلاب بفحص الأجهزة المستخدمة في قياس الأطوال (المسطرة - المتر الشريطي). أجهزة قياس الكتلة مثل الميزان الحساس و الميزان المعتاد. يقوم الطلاب بقياس أطوال الأشياء المحيطة وكتلتها (كتب - قطع حجارة -قطع خشبية).
الوسائل التعليمية	وأجهزة قياس الأطوال والكتلة. لوحات.
مصادر التعلم	الكتاب المدرسي / مرجع من المكتبة / شبكة المعلومات.
القضايا المتضمنة	موضوع ملح يجب أن يُكسبه المعلم للمتعلم لتعديل السلوك مثل (الأمانة والدقة و التصنيف).
عرض الدرس	مفهوم المادة. أجهزة قياس الطول والوحدات المستخدمة. أجهزة قياس الكتلة والوحدات المستخدمة.

التقويم	قارن وحدات قياس الطول والكتلة. عين كتلة وطول كل من (أخيك -كتابك -حجرتك -درج سلم منزلك).
التكليف المنزلي	كيف تصنع جهاز في منزلك لقياس كتل الخضار في منزلك ؟ حل أسئلة الكتاب ص12.

الإغلاق: يقوم المعلم بتقديم تغذية راجعة عن أهداف الدرس وي طرح بعض الأسئلة علي الطلاب لقياس تحقق الأهداف،

ويكون هذا بعد عرض الدرس و يتضمن التقويم و تثبيت المعلومات و التكاليفات المنزلية (الواجب)

الزيارة والملاحظة الصفية

العلاقة بين الزيارة الصفية والملاحظة الصفية

الملاحظة الصفية هي أحد عناصر الزيارة الصفية من الموجه للمعلم وأيضا أحد أدوات تحقيق أهداف الزيارة

1 - مفهوم الزيارة الصفية:

عملية منظمة مخطط لها وهادفة يقوم بها الموجه / مشرف المادة / شيخ المعهد لمشاهدة كل ما يصدر عن المعلم والطلبة من أداء في الموقف التعليمي / التعليمي بحدف تحليله تعاونيا ومن ثم تزويد المعلم بتغذية راجعة حول جوانب هذا الأداء لتحسينه بما ينعكس إيجابيا على عمليات التعليم والتعلم

2 - أنواع الزيارات الصفية:

حسب الطبيعة

1 - زيارة مفاجئة

2 - زيارة متفق عليها مسبقا

حسب الهدف

1 - زيارة استطلاعية

2 - زيارة توجيهية

3 - زيارة تقييمية

3 - معايير وآليات الزيارة الصفية الناجحة:

1 - التخطيط الجيد للزيارة

2 - جمع المعلومات الدقيقة عن المعلم والطلاب

- 3 - الإيمان التام بأن الزيارة هدفها الأساسي مساعدة المعلم في تحسين أدائه وليس تصيد أخطائه
- 4 - الاحترام المتبادل بين الموجه والمعلم
- 5 - الثقة المتبادلة بين المعلم والموجه
- 6 - عدم تعطيل عمل المعلم والطلاب إلا للضرورة للمساهمة في تحقيق أهداف المعلم من الحصة
- 7 - ألا يحاول تشتيت ذهن الطلاب أثناء الحصة سواء بمراقبته في مكانه أو بتعليقاته وتدخلاته في الحصة بغير داع
- 8 - عدم إبداء أي ملحوظات سلبية للمعلم داخل الفصل
- 9 - يظهر شكره وتشجيعه للمعلم قبل خروجه من الفصل
- 10 - بعد الزيارة يناقش المعلم فيما دار في الحصة ويراعي تقديم النصح والإرشاد له بطريقة لبقة

اعتبارات هامة في الزيارة الصفية الناجحة:

وهناك ثلاث مراحل لازمة لكي تحقق الزيارة أهدافها في النمو المهني للمعلم، وهي:

أ- مرحلة ما قبل الزيارة:

مراعاة تحديد نوع الزيارة.

تحديد هدف الزيارة.

تحديد طريقة التدريس.

دراسة مشكلة ما وسبل علاجها.

ب- مرحلة الزيارة نفسها:

ملاحظة أسلوب أداء المعلم.

حسن استخدام الوسائل والتقنيات التربوية.

التنوع في أساليب التقويم.

ملاحظة علاقة المعلم بالمتعلم.

التعرف على نتائج التعلم لدى الطلاب

ج - مرحلة ما بعد الزيارة:

تسجيل الزيارة (الإيجابيات والملحوظات).

مناقشة المعلم.

وضع التقرير يتضمن نقاط القوة والضعف.

عقد اجتماع للمعلمين ذوي المشكلات المشتركة

4 - مفهوم الملاحظة الصفية:

هي النشاط الذي من خلاله ينفذ الموجه جزءا هاما من أهداف زيارته الصفية للمعلم، تتضمن الرصد الموضوعي والدقيق وتسجيل كل ما يراه داخل الحصة من تفاعل بين المعلم والطلاب بطريقة علمية منظمة، وهي تعتمد على تخطيط مسبق للهدف منها ولكيفية الرصد هل من خلال بنود مكتوبة أم أسئلة مدونة أو بطاقات وصف للأنشطة المختلفة

5 - أنواع الملاحظة الصفية:

1 - الملاحظة الصفية الشاملة:

وتعنى بتسجيل كل ما يدور في الفصل حسب ترتيبه الزمني، بحيث ترصد ما يدور في الفصل.

تفيد في إعطاء:

1. صورة عامة عن أداء المعلم

2. صورة عن مدى تكامل عناصر التدريس الرئيسية وقدرة المعلم على الربط بينها

3. يمكن أن تكون مقدمة لعملية ملاحظة مركزة

2 - الملاحظة الصفية المركزة:

يتم فيها ملاحظة جانب معين من الأداء يركز عليه الموجه أكثر من غيره وقد لا يهتم بأي جانب آخر، مثل مهارة إلقاء الأسئلة أو طريقة تحفيز الطلاب على المشاركة أو التمهيد للدرس، هذا التركيز يعطي الموجه معلومات محددة ودقيقة وعميقة عن السلوك الملاحظ

يفيد التركيز على عنصر واحد من عناصر التدريس في:

1. تحديد مدى الملاحظة وتركيزه

2. إيجاد أداة محددة يركز فيها الملاحظ على جمع المعلومات المركزة دون الانشغال بالتقويم أو

التفسير للسلوك

3 - الملاحظة الصفية البسيطة:

ملاحظة عامة دون مشاركة من الموجه في الموقف التفاعلي داخل الفصل الهدف منها جمع أكبر كم من المعلومات عن أداء المعلم، لا يستخدم فيها أي أدوات للرصد ولا تعطي صورة دقيقة عن الأداء التدريسي هي أشبه ما يكون بالملاحظة العرضية

4 - الملاحظة الصفية المنظمة:

ملاحظة دقيقة وعميقة ومتأنية وموجهة وهادفة أي أنها ملاحظة مخططة من قبل تخضع للمنهج العلمي في جمع المعلومات، يستخدم فيها الموجه استمارات مخصصة لجمع البيانات تتسم بالدقة والتقنين المسبق والتحديد الواضح لعناصرها

5 - الملاحظة الصفية بالمشاركة:

يكون فيها الموجه مشاركا للمعلمين في الموقف التعليمي كأن يقيم ورشة عمل يتفاعل فيها معهم ويسهم معهم في نقل الخبرات وتحقيق أهداف الموقف التعليمي، تهدف أساسا لتغيير سلوك أو مفاهيم معينة لدى المعلمين ولا تستخدم كأداة لتقييم أداء المعلم، يمكن الاستعانة بها لتقييم جوانب سلوكية أو شخصية لدى المعلم تؤثر على أدائه التدريسي وأيضا تستخدم كأداة لعلاج مشاكل نفس الجوانب.

6 - مزايا الملاحظة:

1. تساعد في تسجيل مظاهر وعناصر الأداء التدريسي وقت حدوثه مباشرة

2. تعكس مختلف المؤثرات التي تصاحب عمل المعلم داخل الفصل

3. أداة صالحة لتقويم الأداء التربوي بصفة عامة داخل الفصل

4.توفر بيانات دقيقة عن التفاعل التدريسي والتربوي تمكن من رصد السلوك والنشاط داخل الفصل لتسهيل تشخيصه فيما بعد وتحديد نقاط القوة والضعف فيه

7 - عيوب الملاحظة:

- 1.يصعب التنبؤ برد فعل المعلم والطلاب
- 2.لا تفيد في جمع بيانات أو ملاحظة أداء سابق
- 3.لا تخلو من الطابع الشخصي في الوصف حيث يوجد خلط كبير بين الملاحظة والتفسير والتقييم عند معظم المشرفين التربويين (من معلم مشرف حتى موجه عام)
- 4.نتائجها عرضة للتشويه والتحريف نظرا لتأثير الخبرات السابقة للمشرف التربوي

8 - شروط الملاحظة الجيدة:

- 1.يجب أن تكون الملاحظة ذات هدف، وبعيدة عن أسلوب تتبع الأخطاء
- 2.يجب أن يشترك المعلم في جميع خطوات الترتيب للملاحظة الصفية
- 3.يجب فصل الملاحظة الإشرافية التي يقصد منها تطوير الأداء عن الملاحظة التقويمية
- 4.يجب أن لا تؤثر الملاحظة على الطلاب، بحيث تؤثر على انتباههم أو تشعرهم بالحرج
- 5.يجب أن لا تؤثر الملاحظة على الطلاب، بحيث تؤثر على انتباههم أو تشعرهم بالحرج
- 6.يجب أن لا تؤثر الملاحظة على الطلاب، بحيث تؤثر على انتباههم أو تشعرهم بالحرج
- 7.يجب أن تكون الملاحظة وسيلة لا غاية في ذاتها

اليوم الخامس

تقييم أداء المعلمين

أهداف اليوم الخامس:

بنهاية اليوم التدريبي يكون المتدرب قادرا على أن:

1. يفرق بين مفاهيم التقييم والتقويم
2. يحدد أهداف تقييم أداء المعلم
3. يحدد مجالات تقييم أداء المعلم
4. يحدد دوره بدقة في عملية التقويم
5. يتعرف المتدرب أدوات تقييم أداء المعلم.
6. يذكر تعريف التقرير.
7. يعدد أنواع التقارير.
8. يحدد أهداف كتابة التقرير
9. يذكر شروط التقرير الجيد
10. يرتب خطوات كتابة التقرير
11. يستنتج المهارات اللازمة لكتابة التقرير.

1 - الفرق بين القياس والتقييم والتقويم:

القياس: التقدير الكمي للظاهرة.

التقييم: عملية إصدار حكم على شيء ما.

التقويم: قوّم الشيء أي عدّله وأصلح اعوجاجه، إذن هو عملية تدعيم الإيجابيات وعلاج السلبيات.

تقييم أداء المعلم:

العملية التي يتم فيها إصدار حكم حول أداء المعلم من الناحية المهنية. ويقوم بإجراء هذه العملية كل من المدراء والموجهين للتأكد من النمو المهني المستمر لديه.

تقويم أداء المعلم:

عملية تربوية الهدف منها مساعدة المعلم في رفع كفاءته المهنية

2 - أهداف تقييم أداء المعلم:

1. تحديد مدى كفاية المعلم في أداء الأدوار المنوطة به
2. التعرف على ما لدى المعلم من إمكانيات مختلفة بغية تحقيق الاستثمار الأمثل لها في تحقيق الأهداف المدرسية
3. تخطيط برامج التنمية المهنية باتجاه التحسين المستمر للأداء بناء على رؤية علمية
4. تحديد مجالات وجوانب الأداء التي تحتاج إلى تطوير وتحسين من خلال التحديد الدقيق للحاجات التدريبية الفعلية للمعلم
5. الترخيص لمزاولة المهنة لأول مرة أو الترقية في العمل أو تحديد العلاوات والمكافآت
6. توثيق المشكلات التي تستوجب الاستغناء عن خدمات المعلم أو توقيع الجزاء المناسب عليه نظراً لتقصيره عمداً في القيام بالدور المطلوب منه على النحو المرجو
7. مساعدة المعلم على تقدير ذاته بالتفكير في ممارساته ومراجعة أداءه
8. مساعدة المعلم على النمو المهني بتزويده بمعلومات عن نقاط قوته وضعفه
9. تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين بناء على نتائج التقييم
10. تزويد أصحاب القرار بالمعلومات الكافية عن الإنجازات التي يحققها المعلمون وما يعترض عملهم من صعوبات

3 - مجالات تقييم أداء المعلم:

المهارات المعرفية

1. مدى تمكن المعلم من مادته العلمية التي يقدمها
2. مدى معرفته بخصائص المرحلة الدراسية التي يعمل بها
3. كم المعارف العامة التي تخدم مادة تخصصه
4. كم المعارف التربوية التي تساعد في تنمية تلاميذه

المهارات الإنسانية:

1. مدى امتلاكه لمهارات التواصل الفعال مع رؤسائه وزملائه وتلاميذه
2. مدى فهمه لأنماط الشخصيات والقدرة على التعامل مع كل منها
3. مدى امتلاكه لمهارات الحوار الفعال مع كل الفئات التي يتعامل معها
4. مدى مرونته في التعامل مع كافة الأنماط المحيطة به داخل المعهد

المهارات الفنية:

1. مهارة التخطيط الجيد للدرس
2. مهارة عرض الدرس
3. مهارة استخدام وسائل وأنشطة تحقق أهداف الدرس
4. مهارة تقويم الجوانب المختلفة للتعلم
5. مهارة إدارة الصف
6. مهارة وضع الامتحانات الصفية

4 - أسس تقويم أداء المعلم:

1. التعاون بين المعلم والمعلم المشرف والموجه وشيخ المعهد
2. أن يهدف في الأساس تحسين العملية التعليمية من خلال رفع كفاءة المعلم
3. أن يترتب عليه رفع كفاءة المعلم باستمرار
4. أن يكون التقويم مستمرا
5. أن يكون التقويم بنائيا
6. أن يكون إيجابيا في اتجاهه يسعى لمساعدة المعلم لا تصيد أخطائه
7. أن يكون عادلا بالأ يطلب من المعلم ما يفوق قدراته وإمكانياته
8. يجب إعلام المعلم بنتائجه حتى يتعرف نقاط ضعفه ويسعى لعلاجها ويتعرف نقاط قوته فيزداد ثقة في ادائه ويدعمها

5 - دور الموجه في عملية تقويم المعلم:

1. الموجه مرشد للمعلم ينقل إليه خبراته الطويلة ويساعده في تخطي نقاط ضعفه ومشاكله الأدائية وغير الأدائية

2. يرتبط الموجه مع المعلم ومع المعهد ككل بعلاقة إنسانية يسودها الاحترام المتبادل وبذلك يتفهم حالة وإمكانيات المعلم ويدعمه من أجل الارتقاء بأدائه
3. الموجه قائد يستخدم خبراته في تحفيز المعلم على بذل المزيد من الجهد
4. الموجه شخص ذو خبرة وذو خلق رفيع يتوخى الدقة والعدالة في تقييمه وتقويمه للمعلم

6 - أدوات تقييم أداء المعلم:

1. الملاحظة المباشرة (المقصودة وغير المقصودة)
2. تحليل نواتج تعلم الطلاب (أسهلها شيت الكنترول أو نتائج الطلاب الخاصة بالمادة) (يطلب الموجه من شيخ المعهد نتائج الفصول التي كان يدرسها المعلم العام أو الفصل الدراسي السابق على زيارته للمعلم)
3. رأي المعهد في مدى التزام المعلم بالانظم واللوائح المنظمة للعمل ومدى تعاونه مع إدارة المعهد وأدائه ما يسند إليه من أعمال
4. رد فعل الطلاب أثناء حضور الموجه للحصص مع المعلم (تحتاج خبرة وحكمة من الموجه في رصد رد فعل الطلاب والخروج منه بنتيجة واقعية)
5. رأي المعلم المشرف مهم لأنه هو المتواجد مع المعلم فترة أطول من الموجه (أيضا خبرة الموجه هنا فيصل في كثير من الأحوال غير الطبيعية)
6. التقرير هو تجميع وتوثيق لكل الأدوات السابقة.

7 - تعريف التقرير:

عرض للبيانات والمعلومات والحقائق الخاصة بموضوع معين أو مشكلة ما عرضا تحليليا وبأسلوب مبسط منظم مع ذكر النتائج والاقتراحات والتوصيات التي تم التوصل لها

عملية اتصال بين طرفين الأول لديه معلومات وحقائق عن موقف ما أو مشكلة معينة والثاني يرغب في استخدام هذه الحقائق والمعلومات

8 - أنواع التقارير:

- التقرير إما شفهي أو مكتوب حسب الحالة وطبيعة الموقف.
- التقرير إما داخلي أو خارجي.
- التقرير إما إخباري أو تحليلي أو روتيني.

9 - أهداف كتابة التقرير:

1. إعلام الإدارة بكيفية سير العمل.
2. المساعدة في تحسين أداء العمل.
3. التمكن من تقويم أداء المؤسسة ككل (جودة الأداء).
4. المساعدة في إعداد التقارير السنوية للعاملين والإدارات.
5. المساعدة في عمليات ضبط الأداء والمهام والمسؤوليات.
6. توضيح مشكلة واقتراح حل (تقييم وتقويم).
7. متابعة خطط التحسين ومدى تقدم العمل.
8. التوثيق والتسجيل.

10 - صور تميز التقرير المكتوب عن غيره من صور الاتصال داخل مؤسسات العمل:

1. مصدر دائم للمعلومات يمكن الرجوع إليه وقت الحاجة.
2. كتابته بالأسلوب الصحيح توفر فرصاً أكبر لفهم واستيعاب المعلومات والحقائق.
3. قاعدة أساسية موثقة تبنى عليها القرارات الهامة في العمل.
4. التزام المنهجية العلمية في كتابته تجعله وسيلة صادقة في نقل المعلومات

11 - شروط التقرير الجيد:

1. واضح الهدف والصياغة.
2. موجز دون إسهاب أو اختصار.
3. كامل يغطي جميع جوانب الموضوع.
4. دقيق يستند على الأدلة والبراهين.
5. موضوعي.
6. واقعي.
7. يتضمن مقترحات وتوصيات تحسين الوضع.
8. محدد به تاريخ الزيارة لتسهيل متابعة مراحل تطور العمل.
9. مناسب للمستوى الإداري المرفوع منه والمرفوع له.

10. صياغته مقنعة وذلك بما يتوفر فيه من حقائق وأدلة.

12 - خطوات كتابة التقرير:

1. تحديد المشكلة أو الهدف من كتابة التقرير بدقة.
2. تصميم الجدول الزمني لإنجاز التقرير.
3. تحديد مستقبل التقرير.
4. جمع البيانات والمعلومات اللازمة لكتابة التقرير.
5. تنظيم البيانات والمعلومات والحقائق التي تم جمعها وفقا للهدف من التقرير.
6. تفسير ما تم جمعه.
7. كتابة الصورة الأولية.
8. مراجعة الصورة الأولية وتصويبها.
9. كتابة الصورة النهائية للتقرير.
10. عرض ومناقشة التقرير واتخاذ القرار المترتب عليه.

13 - المهارات المعينة على كتابة التقرير الجيد:

لابد أن ينمي كاتب التقرير عدة مهارات لكي يكون تقريره جيدا:

1. التفكير المنطقي المتسلسل.
2. القدرة على الاستنتاج والربط بين الأمور.
3. الكتابة اللغوية السهلة والبسيطة دون إخلال.
4. التفسير والتعبير عن الأفكار بسلاسة.
5. العرض المقنع للأفكار.

اليوم السادس

فنيات كتابة التقرير والعروض العملية

أهداف اليوم السادس:

بنهاية اليوم التدريبي يكون المتدرب قادرا على أن:

1. يتعرف كيفية كتابة التقرير الفني.
2. يحدد نقاط القوة والضعف في عرض درس عملي.
3. يكتب تقريرا فنيا صحيحا.
4. يضع خطة علاجية لمعلم يحتاج المساعدة

1 - كيفية كتابة التقارير:

التقرير هو الصورة النهائية لعملية التقييم وينبغي عليه خطط تحسين أداء المعلم فيما بعد وأيضا مؤثر جدا في ترقيته، وبالتالي فالتقرير أداة هامة تحتاج للدقة في كتابته

اعتبارات اساسية قبل الشروع في كتابة التقرير:

أولا: التقرير له أهداف ثلاثة هي:

- 1 - تقديم وصف شبه تفصيلي للحصة (وهو الجانب الأيمن من التقرير)
- 2 - تقييم أداء المعلم (الحكم عليه / إعطائه درجات) (مكانه الجانب الأوسط من التقرير)
- 3 - تقديم مقترحات التحسين (التقييم) (مكانه الجانب الأيسر من التقرير)

ثانيا: مفاهيم أساسية:

1 - **الملاحظة:** هي إعطاء صورة واقعية عن الحصة (كما لو كانت كاميرا تصوير) توضح ما حدث بالفعل داخل الفصل دون أي حكم ولا تعليق، وهي تحتاج لمهارة ودقة في الكتابة تشعر القارئ أنه داخل الفصل بالفعل.

2 - التقييم:

- هو إعطاء درجة لكل بند وفقا للدرجات المدونة أمامه
- هي شهادة أمام الله أن هذا المعلم يستحق هذه الدرجة
- تتفق مع ما ذكره الموجه من وصف في الجانب الأيمن
- تتفق مع الشواهد والأدلة التي جمعها الموجه عن أداء المعلم

ثالثا: بنود التقرير:

- 1 - صياغة الأهداف الإجرائية: تكتب الأهداف الموجودة بدفتر تحضير المعلم.
- 2 - الاستراتيجيات المستخدمة: تكتب الاستراتيجيات المدونة بدفتر تحضير المعلم، وتوصف التي استخدمها فعليا.
- 3 - الأنشطة والوسائل التعليمية المستخدمة: تدون من الدفتر ويدون ما استخدم فعليا.
- 4 - مدى تحقيق الطلاب لنواتج التعلم: تنقسم لجزئين:
 - أ- تحقق النواتج داخل الحصة التي حضرها الموجه
 - ب - نتائج المعلم في السنوات السابقة
- 5 - مدى الإلمام بالمادة العلمية وتطبيقه لما تلقاه من تدريب تنقسم لجزئين:
 - أ- الإلمام بالمادة العلمية وهو يعبر عن مدى معرفة المعلم لطبيعة مادته وتفصيلها وقدرته على توصيلها لتلاميذه
 - ب - مدى تطبيق ما تلقاه من تدريب: تحتاج الحصول على بيان من إدارة المعهد بما تلقاه المعلم في آخر عامين من تدريبات لمعرفة ما تم التدريب عليه وأثره في أداء المعلم
- 6 - المظهر العام والشخصية والانتظام في العمل تنقسم لثلاثة أجزاء:
 - 1 - المظهر العام: المعلم قدوة وبالتالي يجب أن يكون مظهره مهندما متناسقا نظيفا وغير مطلوب منه لبس ملابس غالية التكلفة، المطلوب حسن الهندام والنظافة

2 - الشخصية: تتضمن قدرة المعلم على ضبط الفصل والتواصل الجيد مع تلاميذه وزملائه ورؤسائه في المعهد وأولياء الأمور وتحكمه في ذاته وثباته الانفعالي ولغة حوار مع الآخرين

3 - الانتظام في العمل: يسأل عنها شيخ المعهد والمشرفين وفيها يتم الاطلاع على دفتر الإشراف لمعرفة مدى مشاركته في الإشراف والحصص الاحتياطي ومدى التزامه بمواعيد بداية ونهاية الحصص وأيضا دفتر الحضور والانصراف لتحديد مدى التزامه بمواعيد الحضور والانصراف

2 - استخلاص النتائج من التقارير:

1. بعد كتابة الوصف شبه التفصيلي للبند يعطي الموجه درجة لكل بند
2. يحدد الموجه نقاط القوة والضعف في أداء المعلم بدقة
3. يحدد الموجه مسؤولية نقاط الضعف هل هي راجعة للمعلم ذاته أم نقص الإمكانيات أم ماذا؟
4. يبدأ الموجه في وضع خطة علاجية لنقاط الضعف التي وجدها في أداء المعلم متضمنة آليات تنفيذها (ومنها تدريبه على كذا وكذا وكذا)

3 - التغذية الراجعة عن أداء المعلم ومقترحات تحسينه:

1. يلتقي الموجه مع المعلم قبل إنهاء زيارته التوجيهية في لقاء ودي يسوده الاحترام المتبادل
2. يناقش الموجه المعلم في بند بند من التقرير موضحا له نقاط قوته قبل نقاط ضعفه لتحفيزه وبعث الثقة في نفسه
3. يتشاور مع المعلم في آليات علاج نقاط ضعفه ويضع معه خطوات تنفيذ هذا العلاج
4. يتابع الموجه المعلم باستمرار في علاجه لنقاط ضعفه ويبلغ إدارته التعليمية بجاج المعلم س في معهد ص لمزيد من المتابعة لأخذ ذلك في الاعتبار في توزيع خطة عمل التوجيه

4 - خطوات وضع الخطة العلاجية:

1. يتم الاستعانة بالتقرير الموضوع عن أداء المعلم.
2. يتم تحديد أولويات العلاج المطلوبة لنقاط الضعف.
3. اقتراح سبل العلاج لنقاط الضعف التي تم تحديدها.

4. وضع الأشخاص والجهات التي يمكن أن تسهم في العلاج.
5. تحديد دور الموجه بدقة في خطة العلاج.
6. وضع جدول زمني لتنفيذ العلاج.
7. تحديد سبل المتابعة والجدول الزمني لها.
8. تحديد أساليب التقييم التي ستتبعها في نهاية الخطة العلاجية للتحقق من مدى تقدمه في عمله.

المراجع:

- 1 - الأكاديمية المهنية للمعلمين " أساسيات التوجيه الفني - دليل المتدرب " - جمهورية مصر العربية
http://academy.moe.gov.eg/upgrade_training/muwgah2013/MentorTrainingProgram-traineeGuide.pdf
- 2 - تقرير البنك الدولي: أين تكمن ثروة الأمم ؟ قياس رأس المال للقرن الحادي والعشرين، ترجمة مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية ط1 2008 م
- 3 - United Nations Development Programme (UNDP) , Human Development Report 1990,Oxford University Press, New York , 1990, p. 11.
- 3 - عبد الرحمن توفيق: " التدريب أصول ومبادئ" موسوعة التدريب والتنمية البشرية - الجزء الأول، مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك)، القاهرة ط2، 2007.
- 4 - عبد الرحمن توفيق: " المدربون الناجحون ماذا يفعلون، ج 1 - من التصميم إلى التقييم " الخبرات المهنية للإدارة (بميك)، القاهرة، ط1، 2007 م.
- 5 - مطبوعات كلية هارفارد لإدارة الأعمال، كتاب الجيب: " تدريب الأفراد حلول من الخبراء لتحديات يومية " ترجمة: وليد شحادة، مكتبة العبيكان، المملكة العربية السعودية، 2007. ص: 19.
- 6 - عبد الرحمن توفيق: " العملية التدريبية" موسوعة التدريب والتنمية البشرية - الجزء الثاني، مركز الخبرات والتنمية المهنية (بميك) - الجزيرة، ج. ع. م. ط 4، 20012 م. ص: 103.
- 7 - التوجيه الفني: http://mo7adraty.blogspot.com/p/blog-page_1263.html
- 8 - محمد سعد: " حقيقة الموجه الفني في زمن المعرفة"،
<https://kenanaonline.com/users/EduDesigner/posts/656200> 11/9/2018

9 - أهداف تقييم المعلم: <http://vb.arabsgate.com/showthread.php?t=525163>
م 9/9/2018

10 - جيم يونغ كيم: الفجوة في رأس المال البشري: تشجيع الحكومات على الاستثمار في البشر،
م 2018/9/15 <https://www.albankaldawli.org/ar/news/opinion/2018/06/18/human-capital-gap>

11 - الملاحظة الصفية الناجحة: <http://www.startimes.com/?t=15776980> م 5/9/2019

12 - محمد العامري: الملاحظة الصفية، مهاراتها وأدواتها،

م 2018/9/5 <https://sst5.com/readArticle.aspx?ArtID=1702&SecID=32>

13 - ضياء العرنوسي: الملاحظة، المزايا والعيوب،

<http://www.uobabylon.edu.iq/uobColeges/lecture.aspx?fid=11&depid=6&lcid=13342>
م 2018/9/5

14 - مفهوم المنهجية وعناصرها،

م 15/9/92018 http://droits2all.blogspot.com/2011/03/blog-post_04.html

15 - عدي جواد: تعريف المنهجية،

<http://almerja.com/reading.php?i=1&ida=65&id=1&idm=3512>

م 2018/9/15

16 - عبد الرحمن بن سالم بن علي البلوشي ومحمد بن علي بن محمد البلوشي: " الزيارات الصفية في إطار
الاستراتيجيات الإشرافية" وزارة التربية والتعليم - دائرة الإشراف التربوي - سلطنة عمان - برنامج تدريب
المشرفين الجدد.

17 - دولة قطر، وزارة التربية والتعليم، إدارة التوجيه التربوي، اللقاء الثاني لمنسقي ومنسقات مادة التربية
الإسلامية للعام 2015 - 2016 م الفصل الثاني.

18 - عمر محمد العماس: التوجيه التربوي،

<http://omerelammas.com/wp-content/uploads/2016/02/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%88%D8%AC%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B1%D8%A8%D9%88%D9%8A.pdf> م 2018/9/11 .

19 - المملكة العربية السعودية، وزارة التعليم العالي، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، دليل تقويم أداء المعلم، ط2، 1429 هـ

20 - فؤاد علي العاجز وداود درويش حلس: " دليل المشرف التربوي لتحسين عمليتي التعليم والتعلم " كلية التربية - الجامعة الإسلامية بغزة - فلسطين، 2009.

21 - عبد الفتاح غالب: "الزيارات الصفية " رسالة المعلم - الأردن مجلد 18، عدد3 و4 ص ص:55-59.
<https://search.mandumah.com/Record/76639> م. 2018 / 9/10

22 - عبد الكريم القاسم: " العلاقة بين درجة أهمية الأساليب الإشرافية ودرجة ممارستها من وجهة نظر التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظات شمال فلسطين " مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات - فلسطين. 2009 م. ص ص: 129 - 179.

<http://search.mandumah.com/MyResearch/Home?rurl=%2FRecord%2F97992>
م. 2018/9/11

23 - الخطيب، فالح بن سعيد بن فالح: "الزيارة الصفية للمعلم، أهدافها وتقويمها" الأمن والحياة - جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية - المملكة العربية السعودية، مجلد 17، عدد 186، 1998 م، ص: 52.

<http://search.mandumah.com/Record/339797> م. 2018/9/9

24 - فرحاتي لويزة: "دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة - دراسة حالة شركة الأسمنت عين التوتة - باتنة " رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر - بسكرة - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
م 2016/2015

<https://hrdiscussion.com/downloadfile/5430/1/1283464288/%D8%B1%D8%A3%D8%B3%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A7%D9%84%20%D8%A7%D9%84%D9%81%D9%83%D8%B1%D9%8A%20.ppt%E2%80%8F>

2018/8/30 م.

25 - ميسون علي محمود عبد الهادي: "رأس المال الفكري ودوره في جودة الأداء المؤسسي - دراسة تطبيقية على برنامج التربية والتعليم بوكالة غوث وتشغيل اللاجئين في قطاع غزة UNRWA "أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا - غزة برنامج القيادة والإدارة - جامعة الأقصى - غزة - فلسطين.

<https://www.mobt3ath.com/uplode/book/book-13267.pdf>

2018/8/30 م.

26 - عادل حرحوش المفرجي وأحمد علي صالح: "رأس المال الفكري، طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه" المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2007 م.

27 - ميسون علي عبد الهادي: "رأس المال الفكري ودوره في جودة الأداء المؤسسي - دراسة تطبيقية على برنامج التربية والتعليم بوكالة غوث وتشغيل اللاجئين UNRWA في قطاع غزة" "أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا - غزة - برنامج القيادة والإدارة - جامعة الأقصى - غزة - فلسطين، 2017 م.

2018/8/30 م <https://www.mobt3ath.com/uplode/book/book-13267.pdf>

28 - عصام عبد القادر: "الأهداف السلوكية" سلسلة التنمية المهنية للمعلم - الحقبة التدريبية الثانية، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، 2016 م.

29 - عصام عبد القادر: "الأهداف السلوكية" سلسلة التنمية المهنية للمعلم - الحقبة التدريبية الثانية، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، 2016 م.

30 - عصام عبد القادر: "التغذية الراجعة" سلسلة التنمية المهنية للمعلم - الحقبة التدريبية الثالثة، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، 2016 م.

31 - عصام عبد القادر: "سيناريو التخطيط" سلسلة التنمية المهنية للمعلم - الحقبة التدريبية الرابعة، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، 2016 م.

32 - عصام عبد القادر: "سيناريو التنفيذ" سلسلة التنمية المهنية للمعلم - الحقبة التدريبية الخامسة - ج1 وج2، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، 2016 م.

33 - ريم سنان سالمين: "التعيينات المنزلية" بحث مقدم لوزارة التربية والتعليم - توجيه الجغرافيا والاقتصاد - دولة الإمارات العربية المتحدة، 2010 م.

34 - <https://sites.google.com/site/naqaaqusena/naqaaqusena-2>
22/10/18

الملاحق :

المعلم الخاضع للتقييم

فرع الأكاديمية التابع لها

المحافظة

اسم المدرسة / أو الإدارة التعليمية للعاملين بالدواوين

المعلم الخاضع للتقييم (تملأ البيانات وفقا لما ورد بصحيفة المعلم الالكترونية)

الاسم / النوع أنثى ذكر

الرقم القومي
المستوى الوظيفي الحالي

التخصص الدرجة المقيد عليها

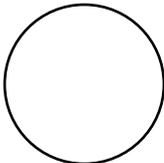
المستوى الوظيفي المطلوب الترقى إليه

درجة الممارسة					ممارسات للمعلم م	م
5	4	3	2	1		
التخطيط التعليمي						
					يخطط لوحدة المنهج والدروس في ضوء الأهداف العامة طويلة المدى	1
					يصيغ أهداف تعليمية محددة وقابلة للقياس	2
					يصمم أنشطة متنوعة لتحديد الاحتياجات التعليمية لمختلف التلاميذ	3
					يراعي ما لدى الطلاب من معارف وخبرات سابقة في تخطيط الدروس	4
					يصمم أساليب مختلفة ومناسبة لتقويم أداء التلاميذ	5
الأداء التدريسي						
					يدير وقت التدريس داخل الصف إدارة فعالة	6
					يظهر عمليا امتلاكه لمهارات الإدارة الصفية	7
					يؤكد على ضمان مشاركة الطلاب في أنشطة التعلم بغض النظر عما بينهم من فروق من حيث النوع ومستوى التحصيل الدراسي والاحتياجات الخاصة وغير ذلك	8
					يشارك الطلاب في تصميم بيئة التعلم ويشجعهم على ذلك	9
					يستخدم الموارد التعليمية المختلفة استخداما فعالا في شرح المفاهيم والمهارات المتعلقة بالمستوى التعليمي	10
					يوظف معطيات تكنولوجيا التعليم في زيادة فرص الاكتشاف ومعالجة المعلومات والتعلم بالممارسة	11



درجة الممارسة					ممارسات للمعالم	م
5	4	3	2	1		
					يستخدم أسئلة كاشفة (معمقة) وأسئلة مفتوحة (غير مقيدة الإجابة) إلى الطلاب لتشجيعهم على التفكير	12
					يستخدم استراتيجيات تدريس متنوعة لزيادة المشاركة الطلابية النشطة في التعلم	13
					يؤكد في تدريسه على تنمية المهارات الاجتماعية ومهارات العمل التعاوني لدى الطلاب	14
					يتيح للطلاب فرصا للربط بين محتوى المادة التعليمية والمجالات التطبيقية لها	15
					يتيح للطلاب فرصا لربط مجالات المحتوى التعليمي بخبرات الحياة اليومية وتطبيق ما تعلموه واكتسبوه من أفكار ومهارات في التعامل مع المواقف والمشكلات اليومية	16
					يتيح للطلاب فرصا لممارسة كل من مهارات التفكير العليا والتفكير الناقد	17
التقويم						
					يقدم قدرا مناسباً من التعزيز اللفظي البناء والدقيق ويساعد الطلاب على ذلك	18
					يتيح للطلاب فرصا معدة سلفا للتأمل في عملية تعلمهم بهدف تقييم وتعديل المسار	19
					يستخدم أساليب متنوعة ومناسبة لتقويم أداء التلاميذ	20
					الإجمالي	
100 درجة						

اسم الموجه /
خاتم المدرسة ،،



التوقيع /

تقرير أداء معلم

بيانات أساسية

المادة -----	المعهد
الفصل -----	اسم المعلم
الحصة ----- التاريخ /---/---- 201	موضوع الدرس

م	مجالات التقويم	التقييم	1	2	3	4
			نادراً ضعيف	أحياناً متوسط	غالباً جيد	دائماً ممتاز
1	الإعداد و التخطيط للدرس	1 يخطط لوحدة المنهج والدروس في ضوء نواتج التعلم المستهدفة (خريطة المنهج)				
		2 يصيغ أهداف إجرائية متنوعة ومحددة وقابلة للملاحظة والقياس				
		3 يصمم استراتيجيات تعليم متنوعة لزيادة مشاركة المتعلمين لأنشطة التعلم				
		4 يصمم وسائل تعليمية متنوعة مناسبة				
		5 يصمم أنشطة متنوعة تلبي الاحتياجات التعليمية لمختلف المتعلمين				
		6 مناسبة موضوع الدرس للخطة الزمنية للمنهج				
		7 يصمم أساليب مختلفة ومناسبة لتقويم أداء المتعلمين				
2	تنفيذ عمليتي التعليم و التعلم	8 يستخدم استراتيجيات تحقق نواتج التعلم المستهدفة				
		9 يدير وقت التعلم داخل الصف ادارة فعالة				
		10 يظهر عملياً امتلاكه لمهارات الادارة الصفية الفعالة				
		11 يؤكد على ضمان مشاركة المتعلمين في أنشطة التعلم مراعي الفروق الفردية				
		12 يشارك المتعلمين في تصميم بيئة التعلم ويشجعهم على ذلك				
3	أساليب التقويم وتنوعها	13 يقدم قدراً مناسباً من التعزيز اللفظي البناء والدقيق للمتعلمين				
		14 يتيح للمتعلمين التغذية الراجعة للتأمل في عملية تعلمهم بهدف تقويم وتعديل المسار				
		15 يستخدم أساليب متنوعة ومناسبة لتقويم أداء المتعلمين				
		16 تتسق اساليب التقويم مع الاهداف الاجرائية				
	الالتزام بقواعد بالمظهر المهني اللائق	17 يتعامل مع زملائه بطريقة مهنية لائقة				
		18 يتواصل مع المتعلمين بشكل ملائم بما يحقق التعلم الفعال				
		19 يلتزم بمواعيد الحضور والانصراف وزمن الحصص				
		20 يتعاون مع الإدارة المعهدية بفاعلية				
		21 يلتزم بالسلوك القويم مع جميع عناصر العملية التعليمية				
5	التنمية المهنية المستدامة	22 يحرص على تطوير أدائه ويشارك في أنشطة التنمية المهنية باستمرار				
		23 يتبادل الخبرات مع الزملاء والتخصصات الأخرى				
6	مستوى المتعلمين	24 يحرص على متابعة أداء المتعلمين وتقديمهم لتحسين الأداء				
		25 يحقق المتعلمين مستوى مناسب لنواتج التعلم المستهدفة				
	المجموع					

التقدير الرقمي التقدير اللفظي التاريخ /...../.....
توقيع موجه المادة توقيع الموجه الأول الموجه العام يعتمد ،،، رئيس الإدارة المركزية ..

تقييم أعمال المدرس

معهد :	الhora :	التاريخ : / /	إحصائية الفصل	الصف	الفصل	حاضر	غائب	مجموع
اسم المدرس :	سجل رقم :	عدد الحصص :						

المادة :	الحصص :	موضوع الدرس :	مناسبة موضوع الدرس للخطة الزمنية للمنهج	التوجيهات الفنية
صياغة الأهداف الإجرائية :
الاستراتيجيات المستخدمة :
الأنشطة والوسائل التعليمية المستخدمة :
أدوات التقييم المستخدمة :
مدى مشاركة المتعلمين في أنشطة التعلم :
مدى متابعة أداء المتعلمين وتقديمهم (أعمال تحريرية - شفوية) :
طريقة السير في الدرس (المقدمة - العرض - الإغلاق) :
مدى تحقيق المتعلمين لنواتج التعلم المستهدفة :
مدى الإلمام بالمادة العلمية :
المظهر العام والشخصية والانتظام في العمل :

التقدير الرقمي التقدير اللفظي التاريخ توقيع موجه المادة توقيع الموجه الأول

الموجه العام التوجيه الفني يعتمد ،،، رئيس الإدارة المركزية

معهد :	البقرة :	التاريخ : / /	احصائية الفصل	الصف	الفصل	حاضر	غائب	مجموع
اسم المدرس :	سجل رقم :	عدد الحصص :						

المادة :	القرة :	موضوع البقرة :	مناسبة موضوع البقرة للقرة الزمنية للمنهج.....	5	التوجهات الفنية
صياغة الأهداف الإجرائية :				5
الاستراتيجيات المستخدمة :				5
الأنشطة والوسائل التعليمية المستخدمة :				5
أدوات التقييم المستخدمة :				5
مدى مشاركة المتعلمين في أنشطة التعلم :				5
مدى متابعة أداء المتعلمين وتقديمهم (أعمال تحريرية - شفوية) :				10
طريقة السير في البقرة (المقدمة - العرض - الإغلاق) :				25
مدى تحقيق المتعلمين لنواتج التعلم المستهدفة :				15
مدى الإلمام بالمادة العلمية وتطبيقه لما تلقاه من تنمية مهنية :				10
المظهر العام والشخصية والانتظام في العمل :				10

التقدير الرقمي التقدير اللفظي التاريخ /..... /..... توقيع موجه المادة توقيع الموجه الأول
يعتمد ،،، رئيس الإدارة المركزية الموجه العام

ويكون تعيين الأجنبي بطريق التعاقد لمدة لا تزيد على سنة قابلة للتجديد لمدة أو لمدد أخرى بموافقة شيخ الأزهر مع مراعاة الالتزام بالقوانين واللوائح والقرارات المعمول بها بوزارتى الداخلية والقوى العاملة والهجرة.

مادة (٧) :

مع مراعاة أحكام المادة ٩٣ مكرراً (٨) من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦٦ والمادة (٩) من هذه اللائحة يكون اختيار شاغلى وظيفة موجه من بين شاغلى وظيفة معلم أول (أ) ووظيفة موجه أول من بين شاغلى وظيفة معلم خبير ، ووظيفة موجه عام من بين شاغلى وظيفة كبير معلمين، ويكون شغل وظائف التوجيه لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمرة واحدة ، ويتم الاختيار فى مسابقة عامة فى نطاق كل منطقة أزهريه من خلال إعلان يقوم قطاع المعاهد الأزهريه بنشره فى إحدى وسائل الإعلام واسعة الانتشار بالإضافة إلى نشره بلوحة الإعلانات داخل دواوين المناطق الأزهريه والإدارات التعليمية التابعة لها ومعاهدها المختلفة .

ويجب أن يتضمن هذا الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها وهى ذات الشروط المتطلبية للترقية المنصوص عليها بالمادة ٩٣ مكرراً (١١) من هذا القانون، ويشترط فى حالة ثبوت عدم توافر شروط شغل الوظيفة المعلن عنها لأى من العاملين بإحدى المناطق الأزهريه أن يتضمن ذات الإعلان ما يفيد السماح للعاملين بالمناطق الأزهريه الأخرى التقدم لشغل هذه الوظيفة ممن توافرت فيهم شروط شغلها .

وتشكل بقرار من شيخ الأزهر بناء على اقتراح قطاع المعاهد الأزهريه لجنة من عدد ثلاثة من علماء الأزهر من شاغلى وظائف الإدارة العليا فى مجال التعليم الأزهري وأحد أساتذة التربية بكلية التربية بجامعة الأزهر ويرأس اللجنة رئيس قطاع المعاهد الأزهريه - وللجنة أن تضم إلى عضويتها من تراه من الخبراء بموافقة شيخ الأزهر .

وتشكل أمانة فنية من المختصين لمعاونة هذه اللجنة بما لا يزيد عن خمسة أعضاء بقرار من رئيس اللجنة .

وتختص هذه اللجنة بالنظر فى الترشيح لشغل وظائف التوجيه على أساس الحاصل على أعلى درجات وفقاً للتقييم النسبى للمعايير والمهارات والقدرات وذلك مع باقى اشتراطات شغل الوظيفة المنصوص عليها بالمادة ٩٣ مكرراً (١١) .

وتنقسم المعايير والقدرات التى يتعين على اللجنة الالتزام بها إلى أربع مجموعات :

١- التاريخ الوظيفى : ويشمل السن عند التقدم لشغل الوظيفة وتقارير الكفاية عن السنتين السابقتين على الترشيح والإنجازات التى حققها المتقدم ويحدد لهذه المجموعة ٣٠ درجة .

٢- المهارات القيادية : وتشمل عناصر القدرة على القيادة واتخاذ القرارات فى التوقيت المناسب والقدرة على التجديد والابتكار ويحدد لهذه المجموعة ٣٠ درجة .

٣- القدرات العلمية والعملية : وتشمل المؤهلات الأعلى الحاصل عليها المتقدم وقدرته على إجادة لغات أجنبية - ومدى معرفته بعلوم الحاسب الألى ويحدد لهذه المجموعة ٣٠ درجة .

٤- السمات الشخصية : وهى ما يتكشف للجنة عند مقابلة المتقدم من ناحية مظهره اللائق وقدرته على التخاطب ويحدد لهذه المجموعة ١٠ درجات .

وتراعى اللجنة عند تقرير هذه المعايير والقدرات نوع الوظيفة المعلن عنها وبطاقة وصفها .

ويتم ترتيب من تنطبق عليهم هذه الشروط فى قوائم على أساس الأسبقية الواردة بالترتيب النهائى فى درجات التقييم وعند التساوى فى الترتيب يفضل الأعلى مؤهلاً فالأعلى فى المستوى الوظيفى فالأقدم تخرجاً فالأكبر سناً .

ولا تعتبر أعمال اللجنة المشار إليها ومحاضرها نافذة إلا بعد اعتمادها من شيخ الأزهر .

ويكون التعيين لمن وقع عليه الاختيار وفق الشروط والإجراءات والضوابط والمعايير المنصوص عليها بهذه المادة بقرار يصدر من شيخ الأزهر على أن توافى الأكاديمية المهنية للمعلمين بالاحتياجات التدريبية لمن تم تعيينه بوظائف التوجيه فى مجال التخصص .

وتعد وحدات التنسيق وشئون العاملين بالمنطقة الأزهرية بياناً عن موقف وظائف التوجيه التى تنتهى مدة شاغليها وذلك قبل انتهاء هذه المدة بثلاثة أشهر على الأكثر ويعرض البيان بعد اعتماده من رئيس المنطقة الأزهرية ورئيس قطاع المعاهد الأزهرية على اللجنة المشار إليها بهذه المادة للنظر فى مدى تجديد مدة شاغل الوظيفة أو تقرير نقله إلى الوظيفة المعادلة لها فى ضوء تقارير كفايته مدة شغله الوظيفة التى انتهت مدة شغلها والإنجازات التى حققها خلالها .

مادة (٨) :

يكون أعباء العمل بالنسبة لشاغلى وظائف التوجيه على النحو التالى :

- ١- إعداد الخطة العامة للتوجيه فى مادة التخصص وفى النشاط المصاحب ومتابعة تنفيذها .
- ٢- تحديد موقف المادة أو النشاط من حيث العجز والزيادة فى المعاهد الداخلة فى نطاق اختصاص الموجه وسبل علاجها .
- ٣- وضع خطة ميدانية لزيارة المعاهد الداخلة فى نطاق اختصاص الموجه للوقوف على المستوى الدراسى للطلاب ومدى تنفيذ الأنشطة التربوية المصاحبة للتخصص .
- ٤- متابعة الأداء التدريسى للمعلم وتقويم أدائه وتقديم جميع أنواع المساعدة والدعم الفنى الذى يحتاجه المعلم .
- ٥- المشاركة فى إعداد أسئلة الامتحانات لمادة التخصص والإشراف على امتحانات النقل وتقدير الدرجات .
- ٦- تقديم المقترحات وإعداد الدراسات والبحوث الخاصة بتطوير المادة أو النشاط .

مادة (٩) :

تكون نسب وظائف التوجيه الفنى المختلفة إلى وظائف التعليم على النحو التالى :

موجه مادة دراسية أو نشاط	واحد لكل ٣٠ عضواً من وظائف المعلمين الواردة بالقانون أو الإخصائيين بكل إدارة تعليمية للمنطقة الأزهرية .
موجه أول مادة دراسية أو نشاط	(أ) واحد لكل منطقة الأزهرية مركزية أو عامة . (ب) واحد لكل إدارة تعليمية بالمنطقة الأزهرية المركزية أو العامة .
الموجه العام مادة دراسية أو نشاط	واحد لكل منطقة الأزهرية مركزية أو عامة . عدد (٢) موجه عام لكل مادة دراسية أو نشاط على الأكثر بقطاع المعاهد الأزهرية .

ويكون الموجه العام هو المشرف على الموجهين والموجهين الأوائل بالإدارات التعليمية بالمنطقة ويكون الموجه الأول هو المشرف على موجهى مادة التخصص بالإدارات التعليمية .

مادة (١٠) :

تباشر الإدارات التعليمية بالمناطق الأزهرية المنصوص عليها بالمادة ٩٣ مكرراً (٩) من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ اختصاصاتها بالمراكز والأحياء الإدارية بالمحافظات التى تقع المنطقة الأزهرية فى دائرة كل منها .

وتختص الإدارة التعليمية بالآتى :

- ١- متابعة تنفيذ الدراسة بالمعاهد التى تقع فى دائرة المركز أو الحى بالمحافظة التى تقع المنطقة الأزهرية فى دائرتها .
- ٢- العمل على تقديم الاقتراحات بشأن استكمال حاجة المعاهد الأزهرية التابعة لها من أعضاء هيئات التدريس والفنيين والمنتشآت والتجهيزات والأدوات وغيرها .
- ٣- مراقبة سير الدراسة وحفظ النظام داخل المعاهد الأزهرية التابعة لها وإبلاغ رئيس المنطقة الأزهرية عن كل ما من شأنه المساس بحسن سير العمل بهذه المعاهد أو ما ينسب إلى أحد أعضاء هيئات التدريس فيها ، لإعمال المنطقة شئونها وفقاً للقوانين واللوائح والقرارات المنظمة لذلك .

- ٢- الحصول على تقدير كفاية بمرتبه كفء خلال العامين الأخيرين .
- ٣- الحصول على شهادة الصلاحيه إلى المرحله الوظيفيه التى يتم النقل إليها .
- ٤- أن يتناسب المؤهل الدراسى مع المرحله الدراسيه التى يرغب النقل إليها .
- ٥- اجتياز الدورات التدريبيه الخاصه بالمهارات والمعارف اللازمه لشغل الوظيفه بالمرحله التى يتم ترشيحه للنقل إليها .

مادة (١٨) :

تحدد المعايير الملزمه للأداء التعليمى لوظائف المعلمين بالمعاهد الأزهرية على النحو

المبين فى كل مجال من المجالات الآتية :

مجال التخطيط :

- ١- تحديد الاحتياجات التعليمية للطلاب .
- ٢- تصميم الأنشطة التعليمية الملائمة .

مجال خطة وأساليب التعليم وإدارة الفصل :

- ١- استخدام خطط وأساليب تعليمية استجابة لحاجات الطلاب .
- ٢- تيسير خبرات التعليم الفعال .
- ٣- اشتراك الطلاب فى حل المشكلات والتفكير الناقد والإبداعى .
- ٤- توفير مناخ ميسر لتحقيق العدالة فى التعامل مع الطلاب .
- ٥- الاستخدام الفعال لأساليب متنوعة لتنشيط وتحفيز الطلاب .
- ٦- إدارة الوقت المخصص للتعلم بكفاءة والحد من الوقت الفاقد .

مجال المادة العلمية :

- ١- التمكن من بنية ومضمون المادة العلمية وفهم طبيعتها .
- ٢- التمكن من طرق البحث فى المادة العلمية .
- ٣- تمكن المعلم من تكامل مادته العلمية مع المواد الأخرى .
- ٤- القدرة على إنتاج المعرفة .

مجال التقويم :

١- التقويم الذاتى .

٢- تقويم الطلاب .

مجال مهنية المعلم :

١- أخلاقيات المهنة .

٢- التنمية المهنية .

مادة (١٩) :

تحدد المعايير الملزمة للأداء التعليمى لوظائف التوجيه الفنى على النحو المبين فى كل

مجال من المجالات الآتية :

مجال القيادة :

١- الرعى والالتزام بالرؤية المستقبلية للتعليم الأزهرى فى مصر .

٢- تبنى المدخل العلمى أسلوبا لإدارة عمليات التغيير التربوى .

٣- استخدام الأساليب العلمية فى إدارة الصراعات .

٤- توظيف قدرات وخصائص العاملين معه لتحقيق التعليم الفعال للطلاب .

٥- الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم .

مجال التنمية المهنية :

١- تفعيل عناصر التنمية المهنية لنفسه ولزملائه من الموجهين والمعلمين .

٢- تدعيم وحدات التدريب والتقويم المدرسية .

٣- تدعيم أنشطة تحسين الأداءات .

٤- تعظيم الاستفادة من البحوث التربوية والثقافية الإسلامية .

مجال تضييع المنهج وتطويره :

١- استخدام مداخل عملية مناسبة لربط المنهج بالبيئة .

٢- الحرص على تحقيق التكامل بين المناهج المختلفة .

٣- المشاركة مع الممارسين التربويين فى تصميم وتنفيذ خطط لتفعيل المنهج وتطويره .

مجال المتابعة والتقويم :

- ١- المشاركة فى تطوير نظام فعال للمتابعة والتقويم لتحسين الأداء .
- ٢- العمل على متابعة تنفيذ المنهج وتقويم نواتج التعلم .
- ٣- تشجيع ممارسات التقويم الذاتى .
- ٤- المشاركة فى دعم خطط وتطوير المدرسة .

مجال مجتمع التعلم :

- ١- الوعى بمفهوم مجتمع التعلم وتفعيل أساليب تنميته .
- ٢- الحرص على تنوع مصادر المعرفة والتعلم .
- ٣- تدعيم ثقافة التعلم الذاتى بين أعضاء مجتمع التعلم .
- ٤- مراعاة إبداعات الممارسين التربويين والعمل على الإفادة منها .
- ٥- ترسيخ العلاقات الإنسانية وثقافة قبول الآخر فى مجتمع التعلم .

مادة (٢٠) :

تحدد المعايير اللازمة للأداء التعليمى لوظائف الإدارة المدرسية بالمعاهد الأزهرية

(شيخ معهد/ وكيل معهد) على النحو المبين فى كل مجال من المجالات الآتية :

مجال الثقافة المؤسسية :

- ١- رؤية خطط وأساليب واضحة للتعليم .
- ٢- بيئة تنظيمية ميسرة للتواصل الإنسانى .

مجال المشاركة :

- ١- الالتزام بقيم ومبادئ التشاور لدعم العمل الجماعى وتوسيع فرص ومجالات الحوار والمناقشة وتبادل الآراء والأفكار .
- ٢- التوظيف الفعال لتكنولوجيا المعلومات فى تيسير تداول المعلومات ونشرها وصنع واتخاذ القرارات الرشيدة فى تطوير التعليم .
- ٣- المشاركة المجتمعية .